



## 저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 박사 학위논문

전문대학 졸업예정자의 취업행동과  
개인 및 조직 변인의 위계적 관계

The Hierarchical Liner Relationship of Individual  
and Organizational Variables with the Job Search  
Behavior of Graduate-to-be Junior Colleges Students

2017년 2월

서울대학교 대학원

농산업교육과

윤 미 숙



# 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계

지도교수 정 철 영

이 논문을 교육학 박사학위논문으로 제출함

2016년 10월

서울대학교 대학원

농산업교육과

윤 미 숙

윤미숙의 박사학위논문을 인준함

2017년 1월

위 원 장 \_\_\_\_\_ (인)

부 위 원 장 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)



## 국 문 초 록

# 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계

교육학 박사학위 논문

서울대학교 대학원, 2017년

윤 미 숙

이 연구의 목적은 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계를 구명하는 데 있었다. 연구의 모집단은 전국 138개 전문대학의 졸업예정자이며, 2017년 2월을 기준으로 대략 170,000명으로 추정된다. 표본은 위계적 선형모형 분석에서 요구되는 조직 수준의 30개 집단의 개인 수준의 집단별 30명이상의 기준을 고려하여 무선표집한 32개 전문대학 1,280명의 졸업예정자였다.

조사도구는 취업행동, 개인 변인(성별, 학년, 학점, 전공선택동기, 직업가치관, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여), 조직 변인(전공만족도, 학과교수만족도, 취업지원 만족도, 대학취업지원역량, 취업지원조직 규모)으로 구성된 질문지를 사용하였다. 질문지는 학생용과 취업지원부서용(대학취업지원역량, 취업지원조직규모)으로 구성되어 있다. 조직변인 중 대학소재지와 취업률은 한국대학교육협의회 대학정보공시센터가 대학 알리미 시스템을 통해 제공하는 전문대학별 공시정보를 활용하였다. 취업행동 측정도구는 연구자가 선행연구 고찰을 통해 공식적 취업정보탐색, 비공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비, 적극적 취업준비의 하위영역별

로 직접 문항을 개발하였다. 그 외 개인 변인 및 조직 변인 측정도구는 이 연구의 목적에 맞게 적합하다고 생각되는 기존 도구를 활용하거나 재구성하였다. 예비조사와 본조사를 통하여 측정도구의 신뢰도와 타당도가 확보되었다.

자료수집은 10월 27일부터 11월 4일까지 이루어졌으며, 1280부를 배포하여 총 1,339개가 회수되었다(회수율 104.6%). 이 중에서 불성실응답, 중복응답, 미응답 자료 105부를 제외하고 총 1,234명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for Windows 20.0 프로그램과 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용하여 평균과 표준편차의 기술통계와 위계적 선형모형 분석(HLM)의 기초모형 분석(무선효과 일원변량분석 모형), 중간모형 분석(무선효과 회귀계수모형), 연구모형 분석(절편-기울기결과 모형)을 실시하였다.

이 연구의 결과는 첫째, 전문대학 졸업예정자들의 취업행동은 보통(3.05)수준점이었다. 둘째, 취업행동의 전체 변량 중 개인수준 변량은 74.7%, 조직 수준 변량은 25.3%를 차지하였다. 셋째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인수준의 변인 설명량은 33.33%이었으며, 학점( $\beta=0.116$ ,  $p<.01$ ), 개인적 전공선택동기( $\beta=0.292$ ,  $p<.001$ ), 사회적 전공선택동기( $\beta=0.270$ ,  $p<.001$ ), 내재적 직업가치( $\beta=0.194$ ,  $p<.001$ ), 외재적 직업가치( $\beta=0.210$ ,  $p<.001$ ), 진로결정수준( $\beta=0.182$ ,  $p<.01$ ), 취업지원프로그램 참여( $\beta=0.231$ ,  $p<.001$ )는 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 정적인 영향을 미쳤다. 넷째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 대한 조직 변인 설명량은 29.84%였으며, 대학소재지( $\beta=0.119$ ,  $p<.01$ ), 전공만족도( $\beta=0.200$ ,  $p<.01$ ), 취업지원 만족도( $\beta=0.181$ ,  $p<.01$ )는 취업행동에 정적인 영향을 미쳤고, 취업지원조직 규모( $\beta=-0.199$ ,  $p<.01$ )는 취업행동에 부적인 영향을 미쳤다. 다섯째, 개인 변인인 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준은 조직 변인인 전공만족도와 상호작용을 통해 취업행동에 정적인 영향을 미쳤다. 사회적 전공선택동기는 대학소재지와 상호작용을 통해 취업행동에 정적인 영향을 미쳤다.

연구의 결과에 따른 결론은 첫째, 전문대학 졸업예정자의 전체적인 취업행동은 보통 수준이며 예비적 취업준비와 비공식적 취업정보탐색에 비하여 공식적 취업정보탐색과 적극적 취업준비는 상대적으로 낮은 수준이다. 둘째, 전문대학에서의

개인 변인은 조직 변인에 비해 취업행동에 4배 이상 많은 영향력을 미친다. 셋째, 취업행동의 개인 변인인 학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여는 취업행동에 유의미한 정적인 영향을 미치는 반면, 성별, 나이, 학년은 취업행동에 유의미한 영향을 미치지 않는다. 넷째, 전문대학의 조직변인인 대학소재지, 전공만족도, 취업지원 만족도는 취업행동에 정적인 영향을 미치지만 취업지원조직 규모는 부적인 영향을 미친다. 반면, 취업률, 학과교수만족도, 대학취업지원역량은 유의미한 영향을 미치지 않는다. 다섯째, 전문대학 졸업예정자의 개인 변인 중 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준은 조직 변인인 전공만족도와 상호작용을 통해 취업행동에 영향을 미친다. 또한 사회적 전공선택동기는 대학소재지와 상호작용을 통해 취업행동에 영향을 미친다.

이 연구의 결론을 토대로 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 집단 간 변량을 설명할 수 있는 물리적 환경, 심리·사회적 환경 등의 조직 변인에 대한 추가적인 탐색이 필요하다. 둘째, 전문대학 학생의 취업행동에 대한 실증연구가 지속적으로 축적될 필요가 있다. 셋째, 취업행동에 관한 일반화 가능성을 높이기 위해서 3개월 혹은 6개월 간격으로 취업행동을 측정하는 종단적 연구가 수행될 필요가 있다. 넷째, 연구결과를 토대로 취업행동이 취업성과에 미치는 영향에 대한 후속연구가 필요하다.

---

주요어 : 전문대학 졸업예정자, 취업행동, 위계적 선형모형, 개인 변인, 조직 변인

학 번 : 2001-30663



# 목 차

## 국문초록

I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구의 목적 .....	3
3. 연구의 문제 .....	4
4. 용어의 정의 .....	5
5. 연구의 제한 .....	8
II. 이론적 배경 .....	9
1. 전문대학 및 학생의 특성 .....	9
2. 취업행동의 개념과 측정도구 .....	20
3. 취업행동과 개인 및 조직 변인과의 관계 .....	31
III. 연구 방법 .....	61
1. 연구 모형 .....	61
2. 연구 대상 .....	62
3. 조사도구 .....	66
4. 자료수집 .....	91
5. 자료분석 .....	92

IV. 연구결과 및 논의 .....	99
1. 전문대학 졸업예정자의 취업행동 및 관련 변인 특성 .....	99
2. 취업행동에 대한 개인 및 조직 수준의 변량 .....	110
3. 취업행동에 대한 개인 변인의 효과 .....	111
4. 취업행동에 대한 조직 변인의 효과 .....	115
5. 취업행동에 대한 개인과 조직 변인의 상호작용 효과 .....	117
6. 연구 결과에 대한 논의 .....	123
V. 요약, 결론 및 제언 .....	133
1. 요약 .....	133
2. 결론 .....	135
3. 제언 .....	138
참고문헌 .....	140
부록 .....	158
Abstract .....	195

## 표 차례

<표 II-1> 전문대학의 변천 과정별 종합 .....	11
<표 II-2> 고등교육기관 수의 변화 .....	12
<표 II-3> 설립유형별 고등교육기관 .....	13
<표 II-4> 전문대학 졸업생의 진로추이 .....	14
<표 II-5> 전문대학과 일반대학 간 취업률 추이 .....	14
<표 II-6> 전문대학과 일반대학 간 전공일치 취업률 비교 .....	15
<표 II-7> 취업준비의 시작시기 .....	16
<표 II-8> 전문대학 취업지원조직의 성격 .....	18
<표 II-9> 연구자별 취업행동의 구성요인 및 측정도구 .....	24
<표 II-10> 취업행동 관련 선행연구 .....	31
<표 II-11> 취업지원프로그램의 구성요소 .....	42
<표 II-12> 취업행동과 개인 변인 간의 관계 종합 .....	45
<표 II-13> 취업률 조사의 변화 .....	46
<표 II-14> 취업률 조사 시기 및 차이점 .....	48
<표 II-15> 취업행동과 조직 변인 간의 관계 종합 .....	60
<표 III-1> 소재지에 따른 전문대학 수 및 졸업생 수(2016년 기준) .....	63
<표 III-2> 전문대학의 수업연한별 입학정원 및 등록인원(2016년 기준) .....	63
<표 III-3> 전문대학의 계열별 입학 학생 수(2016년 기준) .....	64

<표 III-4> 조사도구의 구성 .....	67
<표 III-5> 선행연구에서 취업행동 하위영역 도출 .....	70
<표 III-6> 취업행동 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(예비조사) .....	74
<표 III-7> 취업행동 측정도구의 내적일치도 .....	75
<표 III-8> 취업행동 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사) .....	76
<표 III-9> 전공선택동기의 내적일치도 .....	78
<표 III-10> 전공선택동기 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사) .....	79
<표 III-11> 직업가치관의 내적일치도 .....	80
<표 III-12> 직업가치관 측정도구의 본조사 탐색적 요인분석 결과 .....	81
<표 III-13> 진로결정수준의 내적일치도 .....	82
<표 III-14> 진로결정수준 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사) .....	83
<표 III-15> 전공만족도의 내적일치도 .....	85
<표 III-16> 전공만족도 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사) .....	86
<표 III-17> 학과교수 만족도의 내적일치도 .....	87
<표 III-18> 학과교수만족도 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사) .....	88
<표 III-17> 대학취업지원역량의 내적일치도 .....	89
<표 III-19> 대학취업지원역량 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사) .....	90
<표 III-20> 응답자의 일반적 특성 .....	92
<표 III-21> 연구목표별 자료분석 방법 .....	94
<표 IV-1> 취업행동의 기초통계치 .....	99

<표 IV-2> 개인 변인 기초 통계치 .....	100
<표 IV-3> 조직 변인 기초 통계치 .....	100
<표 IV-4> 성별에 따른 취업행동의 차이 .....	101
<표 IV-5> 수업연한에 따른 취업행동의 차이 .....	102
<표 IV-6> 나이에 따른 취업행동의 차이 .....	103
<표 IV-7> 전공계열에 따른 취업행동의 차이 .....	104
<표 IV-8> 대학소재지에 따른 취업행동의 차이 .....	105
<표 IV-9> 대학규모에 따른 취업행동의 차이 .....	106
<표 IV-10> 취업지원조직 규모(직원당 학생수)에 따른 취업행동의 차이 ...	108
<표 IV-11> 취업행동에 대한 기초모형 분석 결과 .....	109
<표 IV-12> 취업행동과 개인 변인간의 상관관계 분석 결과 .....	111
<표 IV-13> 취업행동에 대한 개인 변인의 효과(중간모형 분석 결과) .....	113
<표 IV-14> 취업행동에 대한 개인 변인의 설명량(R <sup>2</sup> ) .....	114
<표 IV-15> 취업행동에 대한 조직 변인의 효과(중간모형 분석 결과) .....	115
<표 IV-16> 취업행동의 집단 간 차이에 대한 조직 변인의 설명량(R <sup>2</sup> ) .....	116
<표 IV-17> 취업행동에 대한 조직 변인의 효과 및 상호작용 효과(고정효과) .....	118
<표 IV-19> 개인 변인 통제 후 취업행동의 집단 간 차이에 대한 조직 변인의 설명량(R <sup>2</sup> ) .....	121

## 그림차례

[그림 II-1] 산업구조 변화에 따른 전문직업인 수준의 변화 양상 .....	10
[그림 III-1] 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계 모형 ..	62
[그림 III-2] 취업행동 측정도구의 개발절차] .....	68
[그림 III-3] 취업행동 구인화 모형 .....	71

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

우리나라 고등교육기관의 대표적 유형 중 하나인 전문대학은 국가사회에 필요한 핵심적인 전문직업인의 양성을 목적으로 하고 있다. 즉, 전문대학은 사회적인 수요가 있는 분야의 인력을 시간적으로 적기에 양성하기 위한 실무 중심의 직업교육과 졸업 즉시 현업에 투입 가능한 실천적 인력양성을 담당하고 있다(권두승, 1997). 실천적 인력의 양성이라는 교육적 목적을 달성한다는 측면과 고등직업교육기관의 책무를 다한다는 측면에서 전문대학 학생이 학교에서 직업세계로의 원활한 이행 여부를 알 수 있는 취업률은 매우 의미가 있는 지표 중의 하나이다.

현재 교육부는 정보공시제를 도입하여 대학교육여건, 입시현황, 취업률 등 주요 지표를 공시하도록 하였을 뿐 아니라 대부분의 재정지원사업이나 대학 평가에 취업률을 상당히 중요한 요소로 사용하고 있기 때문에 전문대학에서 취업률은 대학의 위상과 존폐를 결정짓는 매우 중요한 지표가 되고 있다(고재성, 정연수, 이진남, 김성용, 금두환, 2013; 정철영, 이승근, 주홍석, 2014).

취업률 추이를 살펴보면 12월 31일자 취업률 기준으로 일반대학의 경우 2011년 65.5%의 취업률에서 증가하여 2012년 66.0%를 정점으로 감소추세를 보이며 2015년 64.4%로 하락하였다. 반면에 전문대학은 2011년 67.8%의 취업률에서 2014년 67.8%까지 소폭의 등락을 반복하다가 2015년 69.5%로 상승하였다(한국교육개발원, 2016). 전문대학이 직업교육을 통해 졸업 후 취업을 목표로 교육이 이루어지는 고등직업교육기관임에도 불구하고 일반대학과의 취업률의 격차가 그리 크지 않으며, 2015년에 다소 개선되기는 했지만 여전히 취업률 증가 폭이 정체되어 있다.

학생 측면에서 보면, 대학은 직업세계로 진입하기 직전의 마지막 정규교육기관으로 효율적이기 체계적인 진로개발을 지원받아야 하는 시기이기도 하다. 전문대학 학생은 4년제 대학생들과 달리 2~3년의 비교적 짧은 기간 동안 대학생활을

경험하면서 전문적인 능력을 습득하고 진로를 결정해야 하는 과제를 안고 있다(김중운, 박성실 2013; 신지영, 박성실, 형정은, 2012; 정철영, 최동선, 김진구, 2002). 전문대학 학생은 입학과 동시에 진로결정과 취업에 대한 실질적인 고민을 하게 되고, 짧은 대학생활 후에는 바로 취업이라는 과제를 해결하면서 사회에 입문해야 하기에 전문대학 학생들이 느끼는 취업에 대한 부담감은 일반대학 학생들에 비해 더 클 것으로 예상된다.

취업행동(job search behavior)은 잠재적인 일자리에 대하여 정보를 획득하고, 대안을 선택하는 과정이며(Barber, Daly, Giannantonio, & Philips, 1994), 학교에서 직업세계로의 이행을 준비하는 졸업예정자들, 실직자들, 그리고 새로운 직무 기회를 갖고자 하는 사람들에게 필수적인 행동이다(Kanfer, Wangerg, Kantrowitz, 2001). 지난 20여 년간의 취업행동에 대한 많은 연구들은 취업행동이 취업의 성공 가능성과 속도를 증가시킨다는 일관된 결과를 보여주고 있다(Blau, 1993; Saks & Ashforth, 1999).

지금까지 취업행동에 관련한 연구들은 대부분 4년제 대학생이나 여대생을 대상으로 수행하였으며, 성별과 학년별, 전공별, 대학의 소재지별 취업행동의 차이가 있음을 보여주고 있다(김은정, 2011; 어윤경, 김동일, 정여주, 이주영, 2011; 이영민, 이수영, 2010; 이제경, 2004; 임천순, 양병무, 2006). 또한 개인 차원의 변인인 전공선택동기(고범석, 김덕희, 2013; 신진 2012; 한예정, 2014), 전공만족도(김현정, 2016; 배성숙, 노희진, 문소정, 2014a; 황정희, 2016), 직업가치관(김수리, 박미진, 2008; 남순현, 2005; 오성욱, 2013; 한예정, 2014), 진로결정수준(가수정, 2013; 이은정, 2011), 진로결정자기효능감(김주섭, 2015; 김현정, 2016; 배성숙 외, 2014a; 이제경, 김동일, 2004), 취업장벽(고완숙, 2015; 황정희, 2016) 등과의 관련성에 대한 연구를 수행하였다.

전문대학 학생을 대상으로 한 취업행동과 관련 변인에 대한 연구는 최근에 주로 수행되었는데, 이는 주로 취업행동과 교육과정만족도, 자기효능감, 진로장벽, 전공만족도, 직업탐색자기효능감 등의 관계에 초점을 두고 수행되었다(김현정, 2016; 유승혜, 2011; 유연화, 임경애, 2011; 최선미, 2015; 황정희, 2016). 이상과 같이 취업행동과 관련된 연구는 대부분 4년제 대학을 중심으로 이루어졌고,



전문대학 관련 연구는 학생 개인의 문제로만 한정되어 연구가 이루어졌다. 그러나 전문대학에서의 취업준비는 학생 개인의 특성뿐 아니라 학생이 속해 있는 학과와 대학의 지원 등이 복합적으로 작용하기 때문에 개인 변인과 조직 변인의 영향을 동시에 살펴볼 필요가 있다.

또한 취업행동 관련 기존의 선행연구들은 취업행동과 관련된 다양한 변인들의 관계를 다룸에 있어 이들 변인간의 위계적 속성과는 배제한 관계 구명에만 주력해왔다는 한계가 있었다. 이에 따라 조직 차원의 변인은 동일한 집단에 소속된 구성원 사이에 상호 종속적인 속성을 가지고 있음에도 불구하고 집단의 분산이 주는 오차를 고려하여 분석되지 못하였다는 제한점이 있었다. 따라서 측정변인의 위계적 자료 구조의 속성을 정확하게 분석하기 위하여 위계적 선형 모형 분석방법을 활용하여 전문대학 졸업예정자의 취업행동 수준을 구명하고, 이에 영향을 미치는 개인 및 조직 변인을 실증하는 연구가 수행될 필요가 있다.

## 2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계를 구명하는 데 있었다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 세부적인 연구목표를 설정하였다.

첫째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동 수준을 구명한다.

둘째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 및 조직 변인의 변량을 구명한다.

셋째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 미치는 개인 변인의 효과를 구명한다.

넷째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 미치는 조직 변인의 효과를 구명한다.

다섯째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 조직 변인 간 상호작용 효과를 구명한다.

### 3. 연구의 문제

이 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구문제 1. 전문대학 졸업예정자의 취업행동 수준과 개인 및 조직 변인의 특성은 어떠한가?

1-1. 전문대학 졸업예정자의 취업행동 수준은 어떠한가?

1-2. 개인 변인(성별, 학년, 학점, 전공선택동기, 직업가치관, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여)의 특성은 어떠한가?

1-3. 조직 변인(대학소재지, 취업률, 전공만족도, 학과교수만족도, 대학취업지원역량, 취업지원조직 규모, 취업지원 만족도)의 특성은 어떠한가?

1-4. 전문대학 졸업예정자의 취업행동 수준은 일반적 특성(성별, 학제, 나이, 전공계열, 대학소재지, 대학규모, 취업지원조직 규모)에 따라 차이가 있는가?

연구문제 2. 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 개인 및 조직에 따라 차이가 있는가?

2-1. 전문대학 졸업예정자의 취업행동에서 집단 내 변량과 집단 간 변량은 어떠한가?

연구문제 3. 전문대학 졸업예정자의 개인 변인은 취업행동에 어떠한 영향을 미치는가?

3-1. 전문대학 졸업예정자의 개인 변인은 취업행동에 유의미한 영향을 미치는가?

3-2. 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 변인의 설명량은 어느 정도인가?

연구문제 4. 전문대학 졸업예정자의 조직 변인은 취업행동에 어떠한 영향을 미치는가?

4-1. 조직 변인은 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 유의미한 영향을 미치는가?

4-2. 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 조직 변인의 설명량은 어느 정도인가?

연구문제 5. 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 변인의 관계에서 조직 변인의 상호작용 효과는 어떠한가?

5-1. 조직 변인은 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 변인 간의 관계에서 유의한 상호작용 효과가 있는가?

## 4. 용어의 정의

### 가. 취업행동

취업행동(job search behavior)은 취업을 위하여 필요한 정보들을 수집하고, 희망 직업세계에 종사할 수 있는 역량을 갖추는 준비의 과정이며, 당면한 취업 문제를 해결하기 위한 현실적이고 구체적인 행동을 의미한다(어윤경 외, 2010; 이영민, 이수영, 2010; 이체경, 이승구, 2007; Barber, Daly, Giannantonio, & Philips, 1994; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Staffy, Shaw, & Noe, 1989; Webel, 2000). 이 연구에서는 대학 졸업 후 자신이 원하는 회사나

분야에 취업하기 위하여 다양한 경로로 직업 정보를 탐색하고 수집하는 활동뿐 아니라 필요한 능력을 갖추기 위한 구체적인 준비 및 직접적인 구직과정에서 이루어지는 현실적인 행위를 의미한다. 이 논문에서는 연구자가 개발한 취업행동 척도에 전문대학 졸업예정자가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

#### 나. 전공선택동기

개인이 진로목표, 자기이해, 환경, 직업세계에 대한 이해, 대학전공에 대한 정보 등을 종합적으로 고려하는 의사결정 과정인 전공선택 과정에서 특정 전공을 선택하게 된 원인이나 계기를 의미한다(이건남, 정철영, 2009; 임연, 2008; 정보연, 2010; 한예정, 2014; Berger, 1988; Bers & Galowish, 2002). 이 연구에서는 정보연(2010)의 측정 도구에 전문대학 졸업예정자가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

#### 다. 직업가치관

자신이 종사하는 직업에 대해 가치를 부여하고, 일을 통해 달성하고자 하는 목표와 결과에 대해 개인 부여하는 중요성 정도를 의미한다. 이 연구에서는 Kilpatrick(1968)의 직업가치척도(Occupational Value Scale)를 토대로 이기학(1997)과 정동열(2014)이 재구성하고 수정한 측정도구에 전문대학 졸업예정자가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

#### 라. 진로결정수준

자신의 전공선택 및 직업선택 등 향후 자신의 진로에 대한 결정과정에 나타내는 진행수준과 확신의 정도(Harren, 1984)를 의미하며, 미래 자신의 진로에 대해서 어느 정도 확고하게 결정했는지의 정도를 의미한다. 이 연구에서는 Osipow, Carnery, Winer, Yanico, & Koschier(1976)가 개발한 진로결정검사

(CDS)를 고향자(1992)가 번안한 척도에 전문대학 졸업예정자가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

#### 마. 취업지원프로그램 참여

대학에서 제공하고 있는 취업지원을 위한 프로그램이나 서비스에 학생들의 참여 수준을 말한다. 취업지원서비스나 프로그램으로는 직업·진로교육 교과목, 취업특강, 취업행사(채용박람회, Job Festival 등), 취업전산망(채용정보제공), 취업준비 프로그램(이력서/면접클리닉 등), 취업 동아리 및 커뮤니티, 취업 관련 심리검사(인적성검사 등), 취업지원센터의 취업상담, 교수와의 진로 및 취업 상담, 취업캠프, 직장체험프로그램(인턴포함), 현장실습, (취업)멘토링 등이 있다.

#### 바. 전공만족도

자신이 현재 소속된 전공학과와 자신 생애의 이상이나 진로 또는 직업에 대한 기준을 비교하여 현재 자신이 소속한 전공을 평가하는 판단 과정의 산물의 수준을 의미한다(하혜숙, 2000). 본 연구에서 전공만족도는 하혜숙(2000)과 김혜주(2007)의 도구를 수정 보완한 측정 도구에 전문대학 졸업예정자가 응답한 점수를 전문대학별로 평균한 값을 의미한다.

#### 사. 학과교수 만족도

학과교수 만족도는 학생이 인식하는 전공수업, 교수-학생관계, 학생생활지도 영역에서의 학과(전공) 교수에 대한 만족도를 의미한다. 본 연구에서 김선연과 신효진(2012)이 개발한 학과교수 만족도 척도에 전문대학 졸업예정자가 응답한 점수를 전문대학별로 평균한 값을 의미한다.

#### 아. 대학취업지원역량

학생이 전 생애에 걸쳐 자기 주도적으로 자신과 직업세계를 이행할 수 있도록 대학에서 정서적으로 지원해주고 정보나 구체적인 능력을 습득하도록 도와주는 제반 활동, 취업관련 제반 여건, 관계자 인식을 의미한다(고재성 외, 2013; 성희진, 2012). 고재성 외(2013)의 측정도구를 연구자가 일부 수정한 도구에 전문대학 취업지원조직의 교직원이 응답한 점수를 의미한다.

#### 자. 취업지원 만족도

진로 및 취업과 관련하여 취업지원부서로부터 받는 도움과 지원에 대한 학생들의 만족도를 의미하며, 취업지원부서의 서비스 및 지원프로그램에 대한 만족도와 취업지원인력(상담사)의 전문성 및 인원수의 적절성 여부 등을 포함한다. 이 연구에서 연구자가 개발한 측정도구에 전문대학 졸업예정자가 응답한 점수를 전문대학별로 평균한 값을 의미한다.

### 5. 연구의 제한

이 연구에서는 표집할 때 해당대학의 계열별 인원의 비율은 고려하였으나 전문대학 전체의 계열별 비율과 성별 비율과 일치하지는 않으므로 전체 전문대학을 대표하는 표집으로서의 한계가 있으므로 연구결과를 모집단에 일반화하는데 제한이 따를 수 있다.

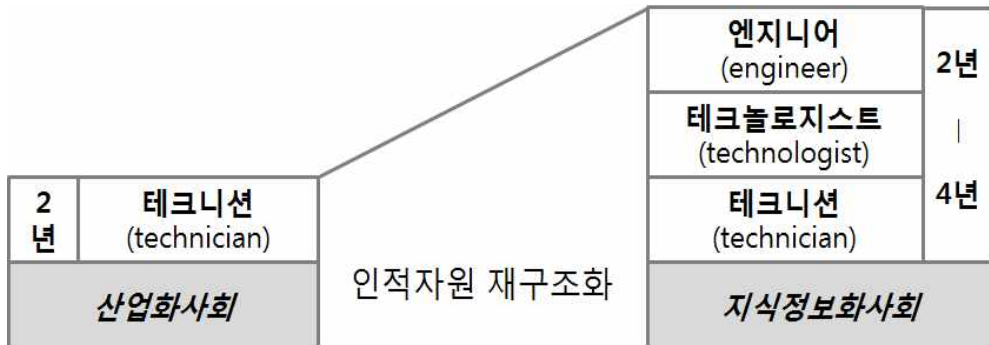
## II. 이론적 배경

### 1. 전문대학 및 학생의 특성

#### 가. 전문대학의 특성

전문대학은 사회 각 분야에 관한 전문적인 지식과 이론을 가르치고 연구하며 재능을 연마하여 국가사회의 발전에 필요한 전문직업인을 양성하는 것을 목적으로 하고 있다(고등교육법 제 47조).

1979년 ‘중견직업인 양성’이란 목표를 내걸고 탄생한 전문대학이 격동의 산업사회 변화에 직·간접적으로 기여하며 대표적인 고등직업교육기관으로 성장·발전하였다(차갑부, 최인근, 박정근, 황광모, 김종갑, 한강희, 2010). 한편, 1996년 교육개혁안이 발표된 이후 교육법 체계를 교육기본법, 초·중등교육법, 고등교육법, 평생교육법 등으로 재구조화되었고, 1997년 고등교육법 제정 당시에 전문대학의 목적을 새롭게 규정하면서 ‘중견직업인’을 ‘전문직업인’으로 변경하였다(이승근, 2012). 전문직업인이란 전문직업 영역의 다양한 계층에 속하는 인력을 의미하는 포괄적인 개념으로서 실업계 고교에서 배출하는 인력을 기능인(craftsman), 산업대학이나 기술대학에서 배출하는 인력을 기술공학자(technologist), 이공계대학은 기술자(engineer), 대학원은 과학자(scientist)와 같은 인력수준을 배출한다고 할 때, 오늘날의 전문대학은 [그림 II-1]과 같이 학제의 다양화로 인해, 중견기술자(technician)에서 엔지니어(engineer)까지 다양한 계층에 속하는 전문직업인을 양성하는 기관이다(고재성 외, 2013; 이승근, 2012).



[그림 II-1] 산업구조 변화에 따른 전문직업인 수준의 변화 양상

자료: 이승근(2012). 전문대 졸업생의 진로결정 및 취업유지 영향요인에 관한 연구. 백석대학교 대학원 박사학위논문. p.6.

한편, 전문대학의 발전과정을 살펴보면(<표 II-2> 참조), 1950년 초급대학, 1976년 설립된 5년제 과정인 고등전문학교를 전신으로 1977년 교육법 제정으로 전문대학이란 명칭으로 단기고등교육기관으로 진입하였고, 1996년부터 전문학사 학위가 수여되었으며, 1997년 고등교육법 제정을 통하여 전문대학 교육을 통한 인력 양성이 법제화되었다. 아울러 기존 9개 학과로 한정되었던 3년제 학과가 2001년부터 일정기준을 충족할 경우 자율화하도록 하였으며, 2007년 학사학위 전공심화과정이 도입되어 일터에서 학교(work-to-school)로 이행하여 학사학위를 받을 수 있게 하는 고등직업교육기관으로서의 체제를 일부 갖추게 되었다. 이후 2011년 총장 및 대학교 명칭 사용 등을 통하여 일반대학의 하위 기관이 아닌 동등한 고등교육기관으로서의 위상을 갖추게 되었으며, 2011년 고등교육법 개정을 통하여 2012년부터 전문대학이 2년의 전문학사 학위과정부터 4년의 학사 학위과정까지 다양한 학위과정을 운영할 수 있게 되었다(나승일, 2012; 고재성 외, 2013).



<표 II-1> 전문대학의 변천 과정별 종합

시기	명칭	설립배경	수업 연한	입학자격
1950~ 1977	초급대학	·대한민국 정부 수립 후 교육법 제109조 와 제110조 의거해 4년제 대학과 함께 설립	4년제/ 2년제 공존	중학교 졸업자, 고등학교 졸업자
1963~ 1977	실업고등 전문학교	·제1차 경제개발 5개년 계획에 따른 기술 인력의 수요 증가 ·다기능 중심교육으로 장기수요에 대처	5년	중학교 졸업자
1970~ 1978	전문학교	·실업고등전문학교의 장기적 수업연한으 로 중도탈락자 과다 ·고교졸업자의 직업교육을 위한 진학기회 부여의 필요성	2-3년	고등학교 졸업자
1979~ 1996	전문대학	·단기고등교육기관의 일원화 필요성 대두 ·분야별 직업교육의 전문성 향상으로 산 업기술의 발전도모	2-3년	고교졸업자로서 대입에서 합격자
1996~ 2010	대학/ 전문대학	·고등교육법('97) 제정으로 전문대학 교육 목적이 '중견기술인 양성'에서 '전문직업 인 양성'으로 변경 ·1996년부터 전문학사 학위수여, 1998년부 터 전문대학교명 자율화 및 비학위전공 심화과정(1년) 설치, 2002년부터 3년제 학 과 자율화, 2008년부터 학사학위 전공심 화(1~2년) 실시 등을 통해 고등직업교육 체제 강화	2-3년	입학전형 합격자
2011~ 현재	대학교/ 전문대학	·2011년부터 간호학과 4년제 도입 및 대 학교 명칭 사용 ·전문대학 육성방안(2013) 및 특성화 전문 대학 육성, 평생직업교육대학 육성(2014) 등을 통한 도약	2-4년	입학전형 합격자

자료 : 나승일, (2012). 평생학습사회에서의 고등직업교육 학제 발전방안 p.13와 전문대학  
편람(2013, 2014) 등을 토대로 내용 재구성

이와 같은 전문대학은 교육의 질적 제고와 함께 국가경제개발에 필요한 중견기  
술 인력양성이라는 국가적 인적자원개발 요구에 부응하여 왔다(윤여송, 이호웅,  
백형찬, 박정근, 최석규, 2005). 그러나 이러한 뚜렷한 교육목적과 기능체제에도  
불구하고 전문대학은 여전히 우리나라 고등교육 체제 내에서 차별성을 확보하지

못하고 있다. 이는 산업기술발전에 따라 4년제 대학으로 수요가 집중되어 입학자원이 감소하였고, 대학의 수도권 집중 및 4년제 편입 추세가 증가되는 등 4년제 대학과의 차별성 문제 때문이다(나승일, 2012; 최종인, 2008).

2016년 현재 전문대학의 수는 138개로서, 전체 고등교육기관수 대비 41%를 차지하고 있으며, 입학정원 수는 208,808명(37.4%), 재학생 수는 455,892명(23.0%)이다(한국교육개발원, 2016). <표 II-2>와 같이 양적인 측면에서 일반대학과 비교하여 전제고등교육기관 중 상당한 비중을 차지하고 있음을 알 수 있으며, 기능과 역할 면에서도 그간 우리나라 산업발전을 위해서 상당한 기여를 해 온 것으로 분석되고 있다.

전문대학 학교 수는 2000년을 기준으로 점차 감소하고 있는 모습을 보이고 있다. 이는 2005년부터 구조개혁의 일환인 전문대학과 대학의 통폐합 및 일반 대학으로의 개편 등으로 인한 것이다. 반면 일반대학은 지속적으로 증가하여 1970년 71개교이던 것이 2014년에는 189개교로 급격히 증가하였다.

<표 II-2> 고등교육기관 수의 변화

구분	1970년	1980년	1990년	2000년	2016년
전문대학	65	128	117	158	138
일반대학	71	85	107	161	189
계	136	213	224	319	327

자료: 교육통계서비스 (2016). 고등교육기관 학교수

지역별로 살펴보면 경기도(31개교)가 가장 많은 전문대학이 있으며, 다음으로 경북(16개교), 경남(10개교)의 순으로 나타났다. 현재 전문학사 학위과정은 6,104개 학과, 학사학위 전공심화과정은 662개 학과가 있다(한국교육개발원, 2016).

설립유형에 따른 전문대학 현황을 살펴보면(<표 II-3> 참조), 총 138개교 중 129개교가 사립대학으로 93.5%가 사학에 의존하고 있다. 일반대학의 경우에도 189개 중 154개교가 사립(81.5%)으로 사립의존도가 높으나 일반대학에 비해 전

문대학의 사립대학 의존도가 높은 것으로 나타나고 있다. 이는 대학구조정과정에서 국공립전문대학을 일반대학으로 통폐합한 결과로 판단된다.

<표 II-3> 설립유형별 고등교육기관

항목	일반대학	전문대학
국공립	35개교 (18.5%)	9개교 (6.5%)
사립	154개교 (81.5%)	129개교 (93.5%)
계	189개교 (100.0%)	139개교 (100.0%)

자료: 한국교육개발원(206). 2016 간추린 교육통계. 교육부·한국교육개발원

#### 나. 전문대학 학생의 진로 특성

고등교육 단계의 진로지도는 한 개인의 자아실현 및 성취, 경제활동을 통한 성인으로서의 입지를 고착시키기 위한 취업과 직결된다는 점에서 초·중등 단계의 진로지도와 차별된다(김승보, 박태준, 신선미, 임건주, 2012). 전문대학의 경우에는, 초·중등학교와 달리 진로지도와 상담체계를 구축하고 진로교육이 이루어지고 있다는 점, 진로교육이 취업과 창업교육까지 포괄하고 있다는 점, 전담인력이 배치되어 체계적인 진로교육이 이루어지고 있다는 점, 재학생뿐만 아니라 졸업생까지 포괄하는 진로교육이 이루어지고 있다는 점 등에서 차별성을 보여주고 있다(이강주, 허은정, 이상무, 2015). 전문대학의 특성상 재학생, 자퇴희망자, 휴복학생 뿐 아니라 외국인, 성인학습자 등이 다양한 유형의 학습자가 존재하고 있기 때문에 대상별 진로 교육이 운영하고 있다. 특히 취업을 목적으로 하는 전문대학의 특성에 맞게, 재학생의 진로 및 취업 지도 뿐 아니라, 졸업생의 재직 상태 및 만족도를 관리하는 추수 지도가 이루어지고 있다.

전문대학 졸업생의 진로추이를 보면(<표 II-4> 참조), 취업률과 진학률이 동반 상승하고 있음을 보여준다. 취업률의 경우 건강보험가입자 비율은 다소 줄어 들고 있으며, 국제 DB를 연계한 취업자 수는 다소 증가하고 있음을 알 수 있다.

<표 II-4> 전문대학 졸업생의 진로추이

구분	졸업자	취업자							진학자
		건강보험 직장가입자	해외 취업자	농림어업 종사자	가정·농·축·수 동종사자	1인 창 (사)업자	프리 랜서	계 (취업률)	
2011	188,203	109,951 (93.7)	198 (0.2)	173 (0.1)	14 (0.0)	2,604 (2.2)	4,405 (3.8)	117,345 (62.4)	7,012 (3.7)
2012	189,700	110,616 (92.8)	348 (0.3)	352 (0.3)	610 (0.5)	1,988 (1.7)	5,253 (4.4)	119,167 (62.8)	7,053 (3.7)
2013	184,817	106,488 (92.9)	383 (0.3)	458 (0.4)	723 (0.6)	2,028 (1.8)	4,591 (4.0)	114,671 (62.0)	7,864 (4.3)
2014	183,389	104,630 (92.8)	357 (0.3)	485 (0.4)	1,185 (1.1)	1,352 (1.2)	4,756 (4.2)	112,765 (67.8)	9,801 (4.5)
2015	182,424	105,350 (92.1)	682 (0.6)	547 (0.5)	1,317 (1.2)	1,583 (1.4)	4,851 (4.2)	114,330 (69.5)	9,344 (5.4)

\* 조사기준일은 12월 31일임.

자료: 교육부, 한국교육개발원. (2012-2016). 2011-2015 고등교육기관 졸업자 건강보험 및 국세 DB 연계 취업통계 연보.

전문대학과 일반대학의 취업률의 추이를 살펴보면( <표 II-5> 참조), 일반대학의 경우 2011년 65.5%의 취업률에서 증가하여 2012년 66.0%를 정점으로 감소 추세를 보이고 있고, 전문대학은 2011년 67.8%의 취업률에서 2015년 69.5%로 지속적으로 증가하고 있다.

<표 II-5> 전문대학과 일반대학 간 취업률 추이

구분	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년
전문대학	67.8%	68.1%	67.9%	67.8%	69.5%
일반대학	65.5%	66.0%	64.8%	64.5%	64.4%

\* 조사기준일은 12월 31일임.

자료: 교육부, 한국교육개발원. (2016). 2015 고등교육기관 졸업자 건강보험 및 국세 DB 연계 취업통계 연보..

전문대학 졸업생의 취업과 관련하여 전공일치 취업률을 보면(<표 II-6> 참조), 전문대졸업생의 전공일치는 70.7%로 4년제 대졸자의 전공일치 취업률인 73.8%에 비해 약 3% 포인트 낮게 나타나고 있다(박상현, 2014; 채창균, 2016). 한편, 전공일치 취업을 ‘잘 맞춤’ 과 ‘매우 잘 맞춤’ 으로 보다 엄격하게 해석할 경

우, 전문대학의 전공일치 취업률(49.8%)은 일반대학(51.4%)보다 다소 낮게 나타났다.

<표 II-6> 전문대학과 일반대학 간 전공일치 취업률 비교

구분		2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년
전문대학	전체	41.0	42.3	41.7	41.7	45.6	49.2	49.8
	수도권	40.1	41.9	42.4	38.3	43.3	49.2	47.0
	비수도권	41.9	42.7	41.0	45.1	47.8	49.2	52.5
일반대학	전체	44.9	46.0	48.9	46.1	48.9	49.7	51.4
	수도권	44.8	46.8	49.6	46.5	49.6	50.8	51.2
	비수도권	44.9	45.1	48.1	45.6	48.1	48.5	51.5

- 전공일치 비율(%): 취업자 중 대학 전공과 일자리에서 업무내용의 일치 정도를 본인이 판단하였을 때 일치한다 (4. 잘맞는다, 5. 매우 잘 맞는다)고 응답한 비율

자료: 한국고용정보원(각년도), GOMS 대졸자 취업정보 (2007년 - 2013년)

전문대학 학생들의 적절한 취업준비 시기에 대해서는 학생들과 교수들은 ‘2학년 1학기’ 라는 의견이 가장 많았으나 취업부서에서는 적절한 취업준비의 시기를 ‘1학년 2학기’ (35.0%), ‘2학년 1학기’ (30.9%), ‘1학년 1학기’ (23.0%) 순으로 생각하고 있는 것으로 나타났다(<표 II-7> 참조). 취업부서의 담당자들은 학생들의 취업준비가 입학 직후부터 시작되어야 한다는 의식을 강하게 가지고 있다는 것을 알 수 있다. 이에 비하면 학생들은 다른 집단에 비해 ‘1학년 1학기’ 라는 응답은 가장 낮았으며, ‘2학년 2학기’ 라는 응답이 23.2%로 상대적으로 높아 취업준비 시작시기를 취업부서나 교수 집단에 비해 늦게 생각하는 경향이 있다는 것을 알 수 있다(고재성 외, 2013).

<표 II-7> 취업준비의 시작시기

구분	1학년		2학년		3학년 (해당되는 경우만)	
	1학기	2학기	1학기	2학기	1학기	2학기
학생	10.1	16.1	32.6	23.2	110.5	6.4
교수	13.9	21.6	35.4	14.2	11.1	3.7
취업부서	23.0	35.0	30.9	8.2	2.9	0.0

자료: 고재성 외. (2013). 전문대학 취업지원 가이드 개발을 위한 구직역량 실태조사 보고서. p. 116의 내용을 재구성

한편, 전문대학 학생들이 현재 진로·취업 관련 정보를 얻거나 의논하는 가장 중요한 상대로는 ‘선배/친구’가 35.9%로 가장 많았고, 다음으로 ‘교수’ 29.0%, ‘가족’ 15.0%, ‘인터넷’ 10.9% 순으로 나타났으며, 상담 및 취업담당 부서가 의논상대라는 응답은 7.9%로 가장 낮았다. 그러나 앞으로 이와 관련하여 가장 의논하고 싶은 상대로는 ‘교수’ 45.1%, 상담 및 취업담당 부서가 23.9%로 나타나 믿을만한 학교측 상담자에 대한 학생들의 요구가 큰 것으로 나타났다(고재성 외, 2013).

이영대 외(2000)에 의하면, 전문대학 학생들은 대학의 취업지도 부서에 '구체적인 취업정보를 제공해 줄 것을 강하게 요구하고 있었고, '보다 다양한 분야에 관한 취업정보를 제공', '개인 상담을 통해 적성에 맞는 취업지도의 실시', '기업체 등 구인 업체에 대한 소개와 함께 상세한 정보 제공' 등을 요구하고 있다고 지적하였다. 한편, 진로와 관련하여 유지선 외(2004)는 전문대학에서의 진로 및 취업지도는 우리나라의 교육체제상 직업세계로의 진입(Job entry)을 앞두고 있기에 시기상으로도 매우 중요하다고 할 수 있으나 대학 현장에서는 취업 알선이나 전공교육을 통한 일반적인 취업 지도에만 치중함으로써 학생들의 진로 및 취업 능력을 개발하는데 많은 도움을 주지 못하고 있어, 진로 및 취업에 대한 다각적인 지원이 필요하다.

#### 다. 전문대학의 진로지도 변화

1990년대 후반 이후 많은 전문대학에서는 대학 내에 진로서비스 기구를 설치하고 다양한 진로지도 지원서비스 및 취업역량 제고 프로그램을 운영하고 있다. 그러나 평생진로개발 혹은 포괄적 접근의 관점에서 보면, 전문대학의 진로지도가 대학생들의 직접적인 구직활동 지원이나 일자리 정보제공, 취업대비 면접기술 등의 부분적이고 협소한 영역에만 머물러 있다고 할 수 있다(김승보 외, 2012).

전문대학에서의 진로 및 취업 지도는 학교 차원에서 취업전담 기관이나 담당자를 통해 지원이 이루어지는 경우와 학과 교수 등을 통해 전공 관련 지원이 이루어지는 경우가 있다. 학과에서 교수들은 취업부서에 비해 ‘학생일반상담’과 ‘취업관련실습지도’를 더 많이 하고 있으며, ‘진로·취업지도 관련 강의’는 취업부서에서 더 많이 수행하고 있다(고재성 외, 2013; 김승보, 신선미, 2014).

우선 대학 차원의 취업지원조직을 보면, 취업지원처, 취업지원센터나 취업지원팀 등의 기구를 통해 운영되고 있다. 전문대학의 취업지원부서에 대한 실태조사를 한 고재성 외(2013)과 2015년 대학구조개혁평가를 받은 135개 전문대학의 자체평가보고서 중 2012년~2014년 진로교육을 분석한 이강주 외(2015)의 자료를 비교해보면(<표 II-8> 참조), 2012년에는 센터(실)이나 팀(과)의 부처산하 조직 비율이 63.0%로 가장 높았으나 2014년에는 처 단위로 편제된 비율이 55.6%로 가장 높았다. 이는 취업률의 중요성으로 인해 취업지원부서의 위상이 높아졌음을 의미한다. 처 단위 편제된 경우 부서장이 학교의 중요 의사결정 사안을 다루는 교무회의에 참석할 수 있기 때문에 교내에서 공식적인 취업지원활동을 전개하면서 대학 주요 정책에 취업지원 관련 사항을 반영할 수 있음을 의미한다(김승보 외, 2012).

<표 II-8> 전문대학 취업지원조직의 성격

구분	처	부처산하	기타	합계
2012	24(21.3)	80(63.0)	20(15.7)	127(100)
2014	75(55.6)	56(41.5)	4(2.9)	135(100)

주1) 2012년 자료는 고재성 외(2013)의 자료 인용. 131개 학교 대상 조사 중 127개 대학 응답 결과

주2) 2014년 자료는 이강주 외(2015)의 자료 인용.

자료: 고재성 외. (2013). 전문대학 취업지원 가이드 개발을 위한 구직역량 실태조사 보고서. p.74.

이강주 외. (2015) 대학의 진로교육 실태 및 개선방안, 한국교육개발원, p. 75

전문대학은 취업에 있어서 취업지원조직의 역할과 함께 중요하게 고려해야 될 것이 교수들의 역할이다. 전문대학 교수들은 학생 일반상담 뿐 아니라 취업상담, 취업처 발굴 및 연계에 이르기까지 진로 및 취업지도의 전 영역에서 학생들을 지도하고 있는 것으로 나타났다. 또한 학생들이나 취업부서 직원들보다도 진로·취업 지도에 대한 부담을 가장 크게 느끼고 있는 집단도 이들인 것으로 조사되었다. 진로·취업과 관련된 의논 및 상담 상대로 학생, 교수, 취업부서는 1순위로 ‘교수’를 꼽았다. 교수들이 진로 및 취업지도에서 가장 중요한 역할을 수행하고 있거나, 그러해야 한다는 점은 전문대학의 특성상 취업 준비가 교육과정 내에서 보다 직접적으로 이루어지고, 학과 단위로 현장실습이나 취업지도가 이루어진다는 점을 반영한 것이다(고재성 외, 2013).

학생들의 진로·취업지도와 관련하여 교수의 적절한 직무범위를 어떻게 생각하는지를 조사한 결과, ‘전공과 연계한 진로·취업 지도’ 응답이 가장 많았으며, 그 다음으로 ‘학생의 진로·취업 전반에 대한 지도 업무수행’, ‘전공 수업과 연구에 국한’ 등의 순으로 나타났다. 교수들의 적절한 직무 범위가 ‘학생의 진로·취업 전반에 대한 지도업무 수행’이라는 응답은 취업부서에서는 40.3%인 반면, 교수 집단에서는 30.0%로 나타나 취업부서가 교수들에게 보다 적극적인 역할 수행을 요구하고 있는 것으로 나타났다..

진로·취업지도와 관련하여 취업지원부서의 바람직한 역할로써 취업지원부서 및 교수 집단은 ‘역할분담’을 해야 한다고 생각하고 있었으며, 그 다음으로 ‘지원적 역할수행’, ‘주도적 역할 수행’ 등의 순으로 나타났다. 취업지원부서의 경



우 교수집단 대비 상대적으로 ‘지원적 역할수행’ 이라고 생각하는 것 나타났다. 그러나 취업부서가 ‘주도적 역할 수행’ 을 해야 한다는 의견은 교수 집단에서는 19.1%인 반면, 취업부서에서는 3.7%로 나타났다. 진로·취업지도와 관련된 교수의 적절한 직무범위 의견 결과와 함께 고려하면 취업부서는 교수들이 좀더 적극적 역할을, 교수들은 취업부서가 좀더 주도적 역할을 수행할 것을 요구하고 있는 것으로 추정할 수 있다(고재성 외, 2013).

전문대학의 취업지원은 크게 강의, 학생 참여 활동, 현장 연계 활동으로 구분할 수 있다. 대학에 따라서는 이 세가지 유형의 일부만 제공하기도 하고, 물론 해당 범주 이외의 프로그램을 제공하기도 한다(이강주 외, 2015).

첫째, ‘강의’ 는 아카데미, 특강, 세미나 이력서 작성 및 면접 스킬 교육과 자격증 교육, 그리고 각종 고시 및 기업 입사시험을 준비하는 취업준비반 등이 있다. 이 중 취·창업에 대한 단발성 특강, 세미나 등을 실시하는 비율이 가장 높았다(135개 대학 중 130개교, 96.3%). 이는 나머지 프로그램 유형들을 다 합해도 가장 높은 비율을 보여, 전국적으로 취·창업에 대한 단기적 교육이 주를 이루는 것으로 나타났다. 한편 자격증 준비반은 86개교(63.7%)이고 고시 및 취업 준비반은 29개교(21.5%)로 나타났다. 강의로는 취업아카데미, 취업특강, 대기업 스터디, 대기업 인적성 검사 대비반, 언론고시반, 토익집중과정, 자격증취득프로그램(예: 미술심리상담가) 등이 있다.

둘째, ‘학생 활동’ 은 취업 캠프나 경진대회, 그리고 취업 스터디 및 동아리처럼 학생들의 참여를 지원하는 활동을 의미한다. 캠프 및 경진대회는 135개 대학 중 110개교(81.5%), 스터디 및 동아리 지원은 100개교(74.1%)였다. 학생 활동으로는 취업캠프, 맞춤형 취업 프로젝트, 작품전시회, 창업경진대회, 공모전, 캡스톤 경진대회/발표회, 디자인 페스티벌, 여성커리어개발 공모전 등이 있다.

셋째, ‘현장 연계’ 활동은 취·창업 채용 박람회나 인턴십 제도와 같이 학생들이 기업 현장과 연계되는 기회를 대학이 프로그램으로 제공하는 것을 의미한다. 현장 연계 활동은 학생 활동에 비하면 상대적으로 조금 덜 시행되고 있었다. 구체적으로 취업 채용 박람회는 135개 대학 중 89개교(65.9%), 인턴십 제도는 97개교(71.9%)로 나타났다. 인턴십 제도는 기업에서 일정 기간 동안 실제 인턴으로

업무를 수행하는 프로그램부터, 단순 견학 및 체험 활동까지 모두 포함한 수치이다. 국내 기업과 연계된 인턴십 또는 실습체험 외에도 해외 기업으로 현장 체험을 지원하는 경향이 나타났다. 현장연계 활동으로는 산업체 현장 견학, 창업기업현장 실습, 취업희망기업 체험학습, 해외현장체험, 해외취업지원 프로그램, 해외취업연수사업 등이 있다.

## 2. 취업행동의 개념과 측정도구

### 가. 취업행동의 개념

#### 1) 취업행동의 정의

취업행동은 정보를 모으고, 면접하러 가고, 선택 가능한 직업을 평가하는 등 일련의 필요한 일들을 하는 직업 목표지향적인 행동이며, 직업을 얻기 위한 일련의 활동을 시작하거나 실행하는 목적이 분명한 과정으로 정의할 수 있다.(Kanfer et al., 2001; Saks, 2006). 그러므로 취업행동은 취업정보를 검색하고 이력서를 보내고 인사담당자에게 연락을 하는 등 취업을 위하여 필요한 행동을 실행하는 것을 의미한다.

취업행동(job search behavior)은 취업을 위하여 필요한 정보들을 수집하고, 희망 직업세계에 종사할 수 있는 역량을 갖추는 준비의 과정이며, 당면한 취업 문제를 해결하기 위한 현실적이고 구체적인 행동을 의미한다(어윤경 외, 2011; 이영민, 이수영, 2010; 이세경, 이승구, 2007; 지계웅, 한진영, 2016; Barber, Daly, Giannantonio, & Philips, 1994; Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; Lim, 2014; Staffy, Shaw, & Noe, 1989; Webel, 2000). 이러한 취업행동의 개념은 교육·훈련기관에서 일터로의 이행 과정에서 진로준비행동의 한 부분으로 간주되어 연구되거나(김봉환, 1997; 김선중, 2005; 김경미, 백사인, 2011; 양진희, 2008; 조성연, 이선순, 2006), 직업탐색활동 등과 혼재되어 사용되어 왔다(김수원, 윤지은, 2010); 안관영, 2007; 이지영, 장재운, 김명언, 2005; 정진철, 이승일, 박민경, 2012).

취업행동은 준비시점과 준비대상으로 세분화하여 살펴볼 수 있다. 시점을 기준으로 과거 2단계로 구분하였으며, 최근에는 3단계로 세분화되고 있다. 2단계는 직업탐색과정의 순차적 모형을 기반으로(Barber et al., 1994; Soelber, 1967) 예비적 직업탐색과 적극적 직업탐색으로 구분된다(Blau, 1993, 1994). 이때 예비적 직업탐색에는 직업탐색 정보를 모으고, 이력서를 준비하고, 책을 읽거나 가능한 친구들에게 정보를 구하는 등이 포함되며, 적극적 직업 탐색에는 실질적으로 취업공고를 확인하고, 취업 담당자에게 연락하고, 지원서를 제출하는 등의 활동을 포함하고 있다(Saks, 2006; Saks & Ashforth, 2000).

한편 시점을 보다 세분화한 3단계에서는 취업시점을 기준으로 취업사전관리, 취업정보탐색, 직접적 구직활동으로 구분한다(이영민, 이수영, 2012; Mano-negrin & Tzafrir, 2004; Mau & Kopischke, 2001). 이 때 1단계인 취업사전관리는 희망 직업에 필요한 지식·기술·태도 등을 배양하는 과정으로 전공공부, 자격증취득, 직무경험 쌓기 등이 포함된다. 2단계인 취업정보탐색은 희망 직업과 관련된 구체적인 정보 수집, 직업전망 이해, 구인·구직정보 탐색 등이 포함되며, 3단계인 직접적 구직활동은 실제 취업 직전에 이루어지는 행동들로서, 구직을 위한 구직시험 준비, 설명회 참석, 원서제출 등이 포함된다.

취업준비를 해 나가는 과정에서 정보를 얻는 방식에 따라 정보는 공식 정보와 비공식 정보로 나눌 수 있다(Schwab et al., 1987; Stumpf, 1983; Taylor, 1984). 공식 정보는 공식적인 매개물을 통해 얻는 것으로 정부, 취업알선회사, 대학의 취업관련 부서, 구인구직 광고 등이 해당하며, 비공식 정보는 친구나 가족, 친척 등을 통해 얻게 되는 자료이다. 실증연구에서는 정보의 취업 연계 성과측면에서는 비공식정보가 공식정보에 비해 성과가 높은 것으로 나타났으나(Granovetter, 1974; Holzer, 1988),

이 연구에서는 대학 졸업 후 자신이 원하는 회사나 분야에 취업하기 위하여 다양한 경로로 직업 정보를 탐색하고 수집하는 활동뿐 아니라 필요한 능력을 갖추기 위한 구체적인 준비 및 직접적인 구직과정에서 이루어지는 현실적인 행위를 의미한다.

## 2) 유사개념과의 비교

취업을 준비하는 활동에 관한 용어들은 ‘취업준비행동’, ‘구직행동’, ‘직업탐색행동’, ‘진로준비행동’ 등으로 혼용되어 왔다. 취업준비행동은 진로·취업 분야에서 비교적 최근에 등장한 개념으로 주로 청소년들의 진로준비와 관련되어 가장 폭넓은 개념에 해당하는 진로준비행동(career preparation behavior)이나, 일반 성인 구직자들의 구직활동과 관련된 개념인 직업탐색행동(job search behavior)과 구분하여, 주로 대학생들의 취업준비 관련 행동을 정의하기 위한 개념으로 사용되고 있다(이제경, 2004; 전연진, 2008). 이제경과 김동일(2004)은 취업준비행동을 자신에게 알맞은 직업을 결정하는 과정이며 구직행동은 취업준비행동과 함께 실천적 구직행위가 동반되는 것으로 정의하여 구직행동을 취업준비행동의 상위개념으로 정의하고 있다. 그러나 대부분의 연구에서는 구직행동, 직업탐색행동, 취업준비행동의 개념을 구분하지 않고 사용하고 있다(강은나, 맹진영, 2011; 이교영, 2005; 이유진, 2005; 이주희, 2008; Saks, 2005a; Van Hooft & Noordzij, 2009; Vinokur, Caplan, 1987, Wiener et al., 1999).

직업탐색행동(job search behavior)은 개인이 여러 가지 직업들 중에서 대안들을 검토하고, 확장하며, 그 중에서 결정을 해 나가는 일련의 과정으로서 이는 취업을 원하는 개인에게나 개인을 채용할 기업에게나 모두 중요한 과정이라고 볼 수 있다(Smith & Gerhart, 1991). 또한 직업탐색은 잠재적으로 취업 가능성이 있는 직업들에 대한 정보를 모으는 과정으로서(Steffy, Shaw & Noe, 1989), 주로 실업 중이거나 혹은 취업 중이라 하더라도 전직을 희망하는 근로자에게도 적용될 수 있다. Blau(1993)도 직업탐색행동을 직업을 준비하고 취직하여 적응하기 위해서 또는 그 과정에서 이용되는 개인과 환경에 대한 정보를 얻기 위한 다양한 인지적, 행동적 수준의 활동을 포함하는 것으로 보았다.

취업준비행동에 대한 대부분의 연구에서 영문으로 employment preparation behavior로 표기하고 있으나 외국문헌에서는 찾을 수 없는 표현이고 측정도구 또한 직업탐색행동(job search behavior)의 측정도구를 번역하여 사용하고 있다. Job search behavior는 구직행동으로도 번역되어 사용되기도 하지만 주로 실업자나 성인들을 대상으로 하는 연구에 사용하고 있으며, 이 연구의 대상인 전문대

학 학생들에게는 적절하지 않다. 따라서 이 연구에서는 구직행동, 직업탐색행동, 취업준비행동을 모두 같은 개념으로 사용하며, 연구대상인 전문대학 학생에게 적합한 취업행동으로 정의하고 job search behavior로 표기하기로 한다.

#### 나. 취업행동의 측정

취업행동의 측정 도구는 대표적으로 Schwab과 그의 동료들(1987), Blau(1993, 1994), Saks & Ashforth(1999), Wanberg과 그의 동료들(2000)의 도구 등이 있으며, 개념 정의나 하위 영역 구분 등에 따라 다양하게 개발·활용 되었다(<표 II-10> 참조).

〈표 II-9〉 연구자별 취업행동의 구성요인 및 측정도구

연구자명	구성요인	측정도구
Schwab et al.(1987)	·직업정보찾기(8) ·직업탐색의 강도(6) ·직업탐색의 노력 정도 ·적극적인 직업찾기 행동 ·네트워크 강도	· Job Search Behavior 측정도구 · 19개 문항으로 구성
Blau(1993, 1994)	·예비적 직업탐색(6) ·본격적 직업탐색(6) ·직업탐색의 강도(4)	· Job Search Behavior 측정도구 · 14개 문항으로 구성
Barber et al.(1994)	·공식적 소스(3) ·비공식적 소스(3) ·사용된 소스(3) ·탐색 강도(2)	· Job Search Activities 측정도구 ·11개 문항으로 구성
Saks & Ashforth (1999)	·예비적 직업탐색행동 ·적극적 직업탐색행동	· Job Search Behavior 측정도구 · 16개 문항으로 구성
Wanberg et al.(2000)	·네트워킹에 대한 편안함(8) ·네트워킹의 강도(9) ·일반적인 직업탐색(7)	· 24개 문항으로 구성 · 일반적 직업탐색은 Blau(1994)의 측정도구를 6문항과 연구자가 1개 문항을 추가하여 사용
이제경(2004)	·찾아본 정보의 질문지(1) ·정보의 소스(공식적/비공식적)(11) ·예비적 취업행동(7) ·본격적 취업행동(8) ·취업준비의 강도(2)	·Blau(1993), Saks & Ashforth(1999), Barber(1994)의 Job Search Behavior 측정도구 문항 비교 검토후 29개의 문항 개발
어윤경 외(2011)	·공식적 직업탐색(6) ·비공식적 직업탐색(10) ·취업준비강도(2) ·취업준비노력(6) ·예비적 직업탐색(6) ·적극적 직업탐색(10)	·문항분석 및 요인분석을 통해 40개 문항 개발
이영민, 임정연(2012)	·취업사전관리(9) ·취업정보탐색(5) ·직접적인 구직활동(14)	·한국교육고용패널의 설문지 ·28개 문항

주) 이 밖의 고완숙(2015), 김주섭(2015), 이나영(2012), 황정희(2016) 등의 연구에서는 이제경(2004) 및 어윤경 외(2011) 도구를 수정·보완하여 활용

국외의 연구에서 취업행동의 측정은 주로 job search behavior를 측정하는 연구를 기반으로 이루어졌다. Schwab과 그의 동료들(1987)은 취업행동을 측정하는 다양한 연구들을 리뷰하면서, 취업행동을 직업 정보 찾기, 직업탐색의 강도,

직업탐색의 노력 정도, 적극적인 직업찾기 행동, 네트워크 강도의 다섯 가지로 구분하였다. 직업 정보 찾기는 직업탐색에서 굉장히 중요한 과정이라고 볼 수 있다.

Saks와 Ashforth(1999)는 직업 정보 찾기를 공식적 정보와 비공식적 정보로 나눠서 측정했는데, 공식적 정보는 광고, 고용대행 회사, 교내 취업 정보 등을 활용하는 것이며, 비공식적 정보는 친구, 친척, 이미 취업해 있는 지인 등을 활용하는 것이다. 직업 정보 찾기의 측면에서는 살펴본 직업 정보의 총 개수와 공식적 정보 개수, 비공식적 정보 개수를 점수화하여 측정하고 있다(Barber et al., 1994; Saks & Ashforth, 2000). 취업행동의 순차적 모형을 기반으로(Barber et al., 1994; Soelber, 1967) Blau(1993, 1994)는 예비적 직업탐색과 적극적 직업탐색으로 구분하였다. 예비적 직업탐색에는 직업탐색 정보를 모으고, 이력서를 준비하고, 책을 읽거나 가능한 친구들에게 정보를 구하는 등이 포함되며, 적극적인 직업 탐색에는 실질적으로 취업공고를 확인하고, 취업 담당자에게 연락하고, 지원서를 제출하는 등의 활동을 포함하고 있다.

직업 탐색의 강도는 구체적으로 직업을 찾는 행동을 얼마나 자주 어느 정도의 시간 동안 해왔는지를 측정한다(Kanfer & Hulin, 1985). 직업탐색의 강도를 측정하는데 있어서는 Blau(1993)와 Saks와 Ashforth(2000)는 4개의 문항으로 일반적인 노력의 정도를 측정하였다. 예를 들면, ‘직업기회를 찾기 위해서 많은 시간을 보냈다’ 와 ‘직업을 찾기 위해서 많은 노력을 투자했다’ 와 같은 문항으로 5점 척도를 사용하였다. Kanfer와 그의 동료들(2001)은 직업탐색의 노력 정도를 이 직업을 찾는데 들이는 에너지, 시간, 지속성 등으로 측정하였다. Blau(1994)는 이를 직업탐색에 들인 시간과 노력을 묻는 것으로 측정하고 있다.

네트워킹 강도는 친구나 지인, 정보 관계자 등을 직접적으로 컨택하는 것과 관련된 직업탐색 행동이다. Wanberg와 그의 동료들(2000)은 이 개념을 측정하고 있으며, 직업을 찾고 있는 학생들의 사례에서 네트워크의 강도의 선행요인과 결과요인을 정리하였다. 사용한 도구는 전체 24문항이며, 네트워킹에 대한 편안함, 네트워킹 강도, 일반적인 직업탐색의 강도로 구성되어 있다.

Wanberg와 그의 동료들(1996)은 Blau(1993, 1994)가 개발한 직업탐색 행동 검사가 주로 취업자의 이직을 예측하기 위한 것으로서 대학생들의 연구에는 부적

절하다고 보았다. 이를 보완하고자 최근 졸업자들에게 적합하도록 척도를 교정하였다. 보완된 문항은 주로 상담과 훈련에 기초한 항목으로 대학 진로상담 센터에서 학생들에게 제시되었던 것들이다. 예를 들면, ‘자신이 관심 있는 진로 및 직업분야에 대해서 정보위주의 인터뷰(information interview)하기’ 혹은 ‘자신의 흥미와 능력을 분석해서 자신에게 가장 최상의 직업이 무엇인지 결정하기’가 해당된다. 이는 직업탐색과정의 계획을 세워가는 동안 어떻게 정보를 다루는가 하는 부분과 관련되어 있기 때문에 직업탐색의 단계로서는 예비적 단계에 해당한다고 볼 수 있다. 또한 검사과정에서 질문의 내용이 적용되는 기간에 대한 논의도 함께 이루어졌는데, Blau(1993)가 지적한 바와 같이 직업탐색 행동의 효과성은 장기간을 기준으로 측정하는 것보다 짧은 기간을 이용해서 분석될 때 보다 자세히 나타날 것이라고 판단하였다. 이전의 6개월을 단위로 한 연구에서 3개월을 기준으로 하는 연구가 진행되었다.

Kanfer와 그의 동료들(2001)은 직업탐색행동이 취업목표를 달성하기 위해 노력하는 역동적인 자기통제적 과정으로 정의하였다. 이 목표는 바람직한 목표를 달성하기 위하여 탐색행동을 활성화하는 역할을 하며 취업목표를 달성하거나 포기하면 취업탐색과정과 직업탐색 노력 및 활동을 그만두게 된다고 하였다.

국내에서 대학생의 취업행동 구성요소를 규명하는 최초의 시도는 이제경(2004)에 의해 이루어진 바 있는데, 이 연구에서는 ‘직업정보 찾기’, ‘직업탐색의 강도’, ‘직업탐색의 노력정도’, ‘적극적 직업탐색행동’, ‘네트워킹의 강도’ 등 5가지 행동이 취업준비행동의 구성요소로 제시되었다. 그러나 이제경(2004)이 제시한 취업행동 구성요소는 대학생 인터뷰와 전문가 델파이 기법에 의해서만 만들어졌고, 요인분석 등의 실증조사가 이루어지지 못한 한계를 가졌다. 이에 이를 보완하여 어윤경 외(2011)는 추가적인 국내외 선행연구 분석을 통해 1차로 대학생의 취업준비관련 행동 항목으로 총 130개의 문항을 개발하였고, 이후 2차 정밀 문항분석과 요인분석 등을 통해 최종 6개 요인, 40개 문항의 검사지를 개발하였다. 최종 검사지에 포함된 취업행동 구성요인은 ‘공식적 직업탐색’, ‘비공식적 직업탐색’, ‘취업준비 강도’, ‘취업준비노력’, ‘예비적 직업탐색’, ‘적극적 직업탐색’ 등이다. 또한 이영민 외(2012)은 취업행동의 요소로 취업시점을 기준으로 취업사전관리, 취업정보탐색, 직접적인 구직활동으로 구분하



였다. 한국교육고용패널에서 사용하는 설문지를 활용하여 총 28개 문항을 사용하였다. 최근에 취업행동의 연구에서는 직업탐색강도나 취업준비강도, 네트워킹의 강도 등은 하위요인이 아니라 동적인 관련 변인으로 분류하고 있다(Hoye, 2015).

따라서 본 연구에서는 취업행동의 하위요인을 공식적 취업정보탐색, 비공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비, 적극적 취업준비로 구성하였다. 취업준비를 해 나가는 과정에서 찾아보는 정보의 종류와 정보를 얻는 방식에 따라 공식적 취업정보탐색과 비공식적 취업정보탐색으로 구분할 수 있고, 취업준비의 노력과 행위의 적극성에 따라 예비적 취업준비와 적극적 취업준비로 구분할 수 있다. 공식적 취업정보탐색은 신문, 잡지 등의 구인광고나 취업지원센터(공공/사설), 혹은 취업회사 등 공식경로를 통해 직업정보를 탐색하는 것을 의미하며, 비공식적 취업정보탐색은 가족, 친척, 친구, 선배, 교수, 지인과 같은 사적 관계를 통해 취업정보를 탐색하는 것을 의미한다. 예비적 취업준비에는 학점 관리, 관련 자격증의 취득 등의 취업역량을 갖추기 위한 구체적인 노력이나 취업 가능성을 높여주는 준비행위를 의미하며, 적극적 취업준비에는 직접적인 구직과정에서 이루어지는 입사지원과 면접 등의 본격적이고 실제적인 취업행위를 의미한다.

#### 다. 취업행동 관련 연구

취업의 중요성이 높아짐에 따라 취업행동에 대한 연구도 활발히 진행되었는데, 우선 대학생 등 성인의 취업행동에 대한 조사와 분석(이제경, 이승구, 2007), 특정 대상자의 취업행동에 영향을 미치는 결정요인과 노동시장 이행성과에 대한 분석연구(조영하, 김병찬, 김봉준, 2008; Saks, Ashforth, 2000), 취업행동에 대한 환경적 요인 연구(김태기 외, 2005), 성차에 따른 영향 연구(곽윤숙, 2006), 취업준비정도(이나영, 2012; 채창균, 2003)에 대한 연구들이 있다.

취업행동과 관련된 연구는 크게 실태조사와 결정요인에 대한 두 부분으로 나눌 수 있다. 첫째, 취업행동의 실태조사 연구에서는 여대생의 취업행동과 관련된 구체적인 정보들도 포함된다. 대학생의 취업준비와 관련된 조사는 1990년대 이후

꾸준히 이루어져 왔다. 김태기, 류장수, 이종훈, 이영대(2004)는 설문조사를 통해 대학생들이 취업을 위해 학점관리, 영어성적 취득, 휴학, 아르바이트를 하는 실태를 분석하였고, 대학의 취업지원 기능이 약하다는 결론을 제시하였다. 또한 취업 관련 요인별로 여자 대학생과 남자 대학생간 취업준비의 성차는 적은 편이라고 하였으나, 여자대학생의 경우 취업정보가 부족하고 인적네트워크 구축에 어려움이 많은 것으로 제시하였다.

신선미, 정경아, 구정화(2008)은 1,236명의 전문대학 여학생과 812명의 4년제 대학교 여학생의 직업세계 인식 실태조사를 통해, 다수의 여학생들이 희망하는 직업에 관한 정보를 수집한 경험이 있고, 취업정보 확보를 위해 민간회사의 인터넷 사이트를 활용하며, 취업준비를 위한 학교의 도움을 별로 받지 못하는 있다는 실태를 파악하였다. 정지선, 이수정, 신정철(2011)의 연구에서는 대졸 청년층의 30% 정도가 취업을 위해 사교육을 받은 경험이 있었고, 주로 공식적 취업경로를 통해 취업을 하고 있으며, 평균 10시간 이상 일자리를 찾기 위해 시간을 투자하는 것으로 나타났다. 유한구(2010)의 연구에서는 취업에 불리한 계층인 대학교 여학생이 남학생보다 취업준비 사교육 참여율이 높았고, 무료취업사이트 이용률 및 직업적성검사 참여 비율이 높은 것으로 조사되었다.

둘째, 취업행동에 영향을 미치는 결정요인에 관한 연구이다. 이제경(2004)의 연구에서는 국내 서울 및 지방 소재 대학의 3, 4학년 대학생과 기업체 신입사원을 대상으로 심리적특성(직업탐색자기효능감, 취업성가에 대한 통제성, 특성불안, 내외향성) 및 개인배경변인(성별, 대학소재지, 단과대)에 따라 취업행동에 대한 차이분석을 실시하였는데, 직업탐색자기효능감, 특성불안, 내외향성은 취업행동과 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났으며, 통제성은 상관이 없었고, 성별과 단과대에 따라 차이가 있었으나 대학소재지는 상관이 없었다.

김은정(2011)의 연구에서는 서울, 경기, 강원, 경북, 경남, 호남 소재 4년제 대학교 3,4학년을 대상으로 진로결정수준, 학년, 전공에 따른 취업행동과 하위 요인의 관계를 다변량분산분석을 통하여 분석하였으며, 진로결정수준과 학년은 취업행동 전체, 공식적 정보탐색행동, 비공식적 정보탐색행동, 본격적 취업행동은 (+)의 영향관계가 있었고, 전공은 영향관계가 없었다.

유승혜(2011)의 연구에서는 수도권 2개 전문대학 비서학 전공생을 대상으로 취업행동과 심리적 특성(진로장벽, 자기효능감)의 영향관계를 회귀분석을 통해 분석하였으며, 경제적 어려움 진로장벽과 직업정보 부족 진로장벽은 취업행동과 (+)의 영향관계가 있었고, 자기명확성 진로장벽과 미래불안 진로장벽은 취업행동과 부적(-) 영향으로 나타났다. 직업탐색 자기효능감의 수준에 따라 예비적 취업행동과 본격적 취업행동이 (+)의 영향관계가 있었고, 진로장벽과 취업행동의 관계에서 직업탐색 자기효능감은 조절 역할을 하는 것으로 나타났다.

가수정(2013)은 대전과 충남의 전문대학생을 대상으로 완벽주의, 취업스트레스, 진로결정수준과 취업행동 간의 영향관계를 일변량분산분석과 회귀분석을 통해 분석하였으며, 인구통계학적 특성(성별, 학년, 전공)과 완벽주의, 취업스트레스, 진로결정수준은 진로준비행동에 정(+)의 영향관계가 있었다.

배성숙 외(2014b)의 연구에서는 3개 대학 치위생과 3, 4학년 대학생들을 대상으로 진로결정자기효능감과 진로정체감과 취업행동과의 영향관계를 빈도분석과 다중회귀분석을 통해 분석하였으며, 연령과 진로결정자기효능감은 취업행동과 정(+)의 영향관계가 있었고, 나이와 학년은 일부만 영향을 미쳤으며, 성별, 부모월 소득, 진로정체감은 취업행동에 영향을 미치지 않았다.

한예정(2014)의 연구에서는 조리·외식관련 3, 4학년 대학생들을 대상으로 심리적 변인(전공선택동기, 직업가치관), 인지·태도적변인(수업참여도, 전공만족도)과 취업행동과의 영향관계를 차이분석 및 회귀분석을 통해 분석하였으며, 개인적 전공선택동기(적성, 흥미, 재능)는 정(+)의 영향관계가 있었으나, 사회적 전공선택동기(전공인기도, 사회적인식, 주변권유, 성적)는 영향관계가 없었으며, 직업가치관은 취업행동에 정(+)의 영향관계가 있었고, 수업참여도도 정(+)의 영향관계, 전공만족도도 정(+)의 영향관계가 있었다.

고완숙(2015)는 수도권 지역의 4학년 대학생들을 대상으로 취업장벽과 취업행동의 영향관계를 분석하기 위하여 상관관계 및 차이검증, 다중회귀분석을 실시하였는데, 취업장벽 중 정보와 흥미부족, 대인관계 어려움은 부적(-) 영향으로 나타났다. 나이와 신체의 열등감은 정적(+) 영향이 나타났다.

김현정(2016)의 연구에서는 항공서비스 관련학과 재학 중인 학생 중 서울, 충

청, 경기 지역에 위치한 2, 4년제 학교를 대상으로 실시하였으며, 교육환경, 교육만족, 자기효능감, 취업행동의 영향관계를 살펴보기 위하여 상관관계 분석 및 다중회귀분석을 실시하였는데, 교육환경(교과과정, 교수능력, 물리적 환경), 교육만족, 자기효능감 모두 취업행동과의 정(+ )적 상관관계가 나타났으며, 교육만족과 자기효능감은 취업행동에 정(+ )의 영향을 주는 것으로 나타났음. 또한 교육만족은 교육환경과 취업행동의 완전매개변인으로 나타났다.

황정희(2016)의 연구에서는 항공서비스전공 대학생을 대상으로 진로장벽이 전공만족도 및 취업행동에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였는데, 전공만족도(수업만족요인)가 취업행동에 부분적으로 정적 영향을 미치고 있었으며, 진로장벽이 취업행동에 미치는 영향도 부분적으로 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이를 정리하면 <표 II-11>과 같다.

<표 II-10> 취업행동 관련 선행연구

연구자명	대상	개인일반특성						진로선택요인													조직특성
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
김은정 (2011)	3,4학년 대학생	●		●		●													●		
유승혜 (2011)	수도권 전문대 학생														●			●			
가수정 (2013)	대전, 충남 전문대 학생	○		●		●				● (17)									● (17)		
배성숙외 (2014b)	치위생학과 3,4학년 학생	○	●	●	●			○						○	●						
한예정 (2014)	조리·외식관련 3,4학년 학생			○		○	● (17)					● (7)	● (7)		●						
이제경 (2004)	대학 3, 4학년 학생 및 취업자	●				●			● (17)						●		○				●
고완숙 (2015)	수도권 4학년 학생	●		●	●	●												●			
김주섭 (2015)	3,4학년 대학생 및 취업자										○				●						
김현정 (2016)	2, 4년 대학 학생							●							●						
황정희 (2016)	항공서비스 전공 대학생							●										●			

1 성별 2 나이 3 학년 4 학점 5 전공 6 부모월소득 7 전공만족도, 교육만족(김현정, 2016), 8 특성불안 (성격스트레스와 유사) 9 내외향성 10 긍정적심리자본 11 전공선택동기(개인적동기) 12 수업참여도 13 진로정체감 14 진로결정자기효능감, 직업탐색효능감(이제경, 2004), 직업탐색자신감(김주섭, 2015), 자기효능감(김현정, 2016) 15 직업가치관 16 취업성과 통제 17 취업장벽(고완숙, 2015), 진로장벽 (황정희, 2016) 18 진로결정수준(진로준비행동) 19 취업스트레스(진로준비행동) 20 대학소재지

주) ● 유의미함, ○ 유의미하지 않음, ① 일부만 유의미함

### 3. 취업행동과 개인 및 조직 변인과의 관계

#### 가. 취업행동과 개인 변인

대학생의 취업행동에 대한 선행연구에서 성별, 나이, 학년, 학점 등의 변인은 대학생의 취업행동에 영향을 주는 주요한 독립변인으로서 논의되고 있다(가수정, 2013; 고완숙, 2015; 김은정, 2011; 배성숙 외, 2014b; 이제경, 2004; 한예정, 2014). 개인일반특성 이외의 개인 변인으로는 주로 개인 진로발달과 관련한 변인

이 취업행동에 영향을 미치는 주요 변인으로서 논의되어 왔으며, 전공선택동기, 직업가치관, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여의 개인 변인이 취업행동에 유의한 영향을 미치고 있음이 확인되었다(가수정, 2013; 김강호, 이건남, 2012; 김미영, 2014; 김은정, 2011; 김주섭, 2015; 김현정, 2016; 노경란, 박용호, 허선주, 2011a, b; 배성숙 외, 2014b; 신선미, 민무숙, 권소영, 고혜연, 2013; 유승혜, 2011; 이세경, 2004; 이종찬, 2013; 한예정, 2014; 황정희, 2016).

### 1) 개인일반특성

성별에 따른 취업행동을 고찰한 선행연구들에서 일반적으로 남학생들이 여학생보다 높은 취업행동을 보이고 있다(고완숙, 2015; 이상호, 장옥희, 진대선, 2009; 조운서, 2013). 한국고용정보원의 대졸자직업이동경로조사(GOMS) 중 대학생 데이터를 분석한 조운서(2013)의 연구에서 남학생이 여학생보다 높은 취업행동 수준을 보였으며, 이는 성별의 차이를 보고한 이상호 외(2009)의 연구와 일치하는 결과이다. 수도권 4년제 대학생을 대상으로 한 고완숙(2015) 연구에서는 남자 대학생이 여자대학생보다 본격적 취업행동이 높았다. 그러나 배성숙 외(2014b)가 국내 4년제 대학 치위생과 3~4학년 재학생을 대상으로 수행한 연구에서 남성은 취업행동의 모든 하위영역에서 여성에 비해 높은 결과를 보였으나 통계적으로 유의미한 차이가 발견되지는 않았다.

나이와 취업행동의 관계에 대해서는, 배성숙 외(2014b)의 연구에서 연령의 증가가 공식적 직업탐색, 비공식적 직업탐색, 취업준비노력, 취업준비강도 모두에서 양의 상관관계( $p < 0.05$ )를 보인 바 있다.

학년별 취업행동에 관해, 이세경과 김동일(2004)이 취업 직전, 4학년초, 3학년초 순으로 취업행동이 유의미하게 높은 것을( $p < .001$ ) 확인함으로써 취업행동의 발달적 특성을 확인한 바 있다. 4년제 대학생을 대상으로 한 박소영(2008) 역시 예비적·본격적 취업행동 모두 학년이 높아질수록 높아짐을 확인하였다. 국내 치위생과 3~4학년을 대상으로 한 배성숙 외(2014b)의 연구에서도 4학년의 취업행동이 3학년보다 높은 것으로 나타났으며, 특히 적극적 직업탐색과 취업준비 노력의

경우 4학년이 3학년보다 유의미하게 높은 것으로 나타났다( $p < 0.05$ ). 고완숙(2015) 연구에서도 학년에 따라 취업행동에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

학점과 취업행동의 관계에 대한 연구에서 배성숙 외(2014b)는 성적이 4.0 이상인 학생들은 예비적 직업탐색을 제외한 모든 항목에서 가장 높은 취업행동을 보이고, 특히 비공식적 직업탐색과 적극적 직업탐색 정도가 유의미하게 높은 것을 확인하였다. 수도권 4년제 대학생을 대상으로 한 고완숙(2015) 연구에서는 70점 미만의 학점을 가진 학생은 취업행동이 낮은 것으로 나타났다. 최선미(2015)의 연구에서는 졸업학점이 높을수록 취업행동이 높은 것으로 나타났다

## 2) 전공선택동기

### 가) 전공선택동기의 개념과 측정

전공선택동기는 개인이 진로목표, 자기이해, 환경, 직업세계에 대한 이해, 대학 전공에 대한 정보 등을 종합적으로 고려하는 의사결정 과정인 전공선택 과정에서 특정 전공을 선택하게 된 원인이나 계기를 의미한다(이건남, 정철영, 2009; 임언, 2008; 정보연, 2010; 한예정, 2014; Bers & Galowish, 2002; Berger, 1988;). 선행연구를 통해 확인된 전공선택 요인은 전공과 관련된 현장 경험(김수영, 2008; 노상학, 1998; 임문정, 2001), 대학 입학 이전의 교육의 영향, 대학 내에서 전공의 인기도, 전공에 대한 평판, 전공선택 당시 노동시장의 동향 등이 있다(오재림, 1992; 이명애, 2007; 이선영, 2009).

한편, 개인이 선택한 대학 전공은 진로선택과 밀접한 관련을 가진다. 전공선택에 대한 확신과 만족의 정도는 진로결정과정의 진행수준과 관계가 있으며(Harren, 1979), 확신과 만족이 높을수록 진로선택 시 전공 관련 직업을 선택할 가능성이 높다(진현주, 윤형기, 2009). 개인별 특성에 따라 전공선택동기는 차이를 보이며, 전공선택요인은 직업선택요인에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(정보연, 2010).

전공선택동기의 구성요소는 연구의 초점 및 개념정의에 따라 2가지, 3가지, 그

이상으로 다양하게 구분되고 있다(김현아, 2016; 송윤정, 2014; 신진, 2012; 이명애, 2007; 이종호, 2011; 정보연, 2010; 최상권, 2012; 한예정, 2014). 2차원의 전공선택동기는 주로 개인적 동기와 사회적 동기로 구성되며(김현아, 2016; 송윤정, 2014; 정보연, 2010; 한예정, 2014), 내적동기, 단기외적동기, 장기외적동기의 3가지로 구성되거나(이명애, 2007), 사회적 기여, 학문적 전문성 동기, 개인성격 동기, 경험동기 등 4가지 이상으로 구성되기도 한다(김현주, 2013; 최상권, 2012).

대표적으로, 고범석, 김덕희(2014)와 정보연(2010)은 적성, 흥미, 장래직업 도움 등의 개인적 동기와 전공의 인기도와 취업전망 등의 사회적 동기로 나누었다. 송윤정(2013)은 전공선택동기를 적성, 흥미 등의 내재적 동기와 취업전망, 인기학과, 주변의 권유 등의 외재적 동기로 구분하였다. 이종호(2011)는 본인의지에 의한 자발적 전공선택과 타인의존에 의한 의존적 전공선택으로 구성되었다고 보았다.

전공선택동기의 측정도구는 이명애(2007), 정보연(2010), 이종호(2011), 신진(2012), 최상권(2012), 김현주(2013), 한예정(2014), 송윤정(2014), 김현아(2016) 등의 연구가 있다. 국내 연구에서 정보연(2010)은 전공선택동기를 개인적 전공선택동기(3문항)와 사회적 전공선택동기(4문항)의 7문항 5점 리커트 척도로 측정하였으며, 신뢰도는 0.55~0.87 수준이었다. 한예정(2014)는 전공선택동기를 정보연(2010), 이종호(2011), 신진(2010)이 개발한 척도를 수정하여 개인적 동기(4문항), 사회적 동기(4문항)의 총 8문항으로 측정하였으며, 신뢰도는 0.72~0.79 수준이었다.

#### 나) 전공선택동기와 취업행동의 관계

전공선택동기의 하위요소 중 개인적 동기는 대학생의 학교 충성도 및 학습태도에 긍정적인 역할을 미치는 것으로 보고되고 있다(고범석, 김덕희, 2013; 임미라, 김윤민, 2013). 전공선택 시 개인의 적성·흥미 등의 개인 내적 특성에 대한 반영 정도가 높을수록 대학 입학 후 학교 교육서비스에 대한 높은 충성도와 긍정적인 태도를 가지는 것이다. 개인적 전공선택동기가 취업행동에 긍정적인 영향을 준



다는 실증연구 결과도 보고된 바 있다(한예정, 2014).

이 같은 태도적 측면은 학생들의 취업준비에도 적용되는데, 개인적 전공선택동기는 대학생들의 취업행동에 긍정적인 영향을 준다(신진, 2012; 한예정, 2014). 조라·외식관련 전공 대학생들을 대상으로 한 한예정(2014)의 연구에서 개인적 전공선택동기는 취업행동에 정적으로 영향을 미치고( $\beta=.324$ ,  $p<0.001$ ), 사회적 전공선택동기는 취업행동에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

4년제 미용 전공 대학생들을 대상으로 한 전현진(2015)의 연구에서 전공선택동기는 취업행동에 유의미한 정적 영향( $\beta=.51$ ,  $p<0.001$ )을 미치는 것으로 나타났다. 취업행동 중 준비행동에는 내재적 동기( $\beta=.51$ ,  $p<0.001$ )와 외재적 동기( $\beta=.16$ ,  $p<0.001$ )이, 탐색활동에는 내재적 동기( $\beta=.28$ ,  $p<0.001$ )와 외재적 동기( $\beta=.021$ ,  $p<0.001$ )이 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 3) 직업가치관

#### 가) 직업가치관의 개념과 측정

직업(職業)은 생계를 유지하기 위하여 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일이며, 가치관(values)은 개인의 행동 선택 시 초점을 두는 것 또는 인간의 여러 문제와 관련하여 하여야 할 것에 대한 일반적인 개념을 의미한다(정동열, 2014; Williams, 1960). 직업에 관한 개인의 태도인 직업가치관은 개인이 직업을 선택할 때 영향을 주는 근원적인 기준이나, 일을 통해 달성하고자 하는 최종 목표와 결과에 부여하는 중요성으로 정의될 수 있다(이정금, 2009; Bu & McKeen, 2001; Brief, 1998; Cherrington, 1980; Frieze 외, 2006; Nord et al., 1988).

직업가치관은 직업을 통해 무엇을 얻기 원하는지와 관련되고, 직업선택의 고려요인들에 대한 중요성을 부여하는 기준 또는 준거가 된다. 따라서 직업선택 행동과 관련한 중요한 변수라 할 수 있다(이정금, 2009; 정동열, 2014; Dawis, 1991; Mow, 1987; Rosenberg, 1957). 직업가치관은 가족, 학교 등의 환경뿐만 아니라 사회매체와의 상호작용을 통하여 발달한다는 점에서 개인의 행동에 미치

는 환경의 영향의 관점에서 조명될 수 있으며(Kinnane & Pable, 1962), 가치가 충족되는 직업 환경에서 근무하게 되면 높은 직업만족도를 가질 수 있다는 점에서 합리적인 직업선택을 지원하기 위한 근거로서의 의의를 가진다(김봉환, 1994).

직업가치관의 구성요소는 일반적으로 2차원으로 구분되나, 연구자에 따라 3차원 혹은 다차원으로 구분되기도 한다. 2차원적 가치는 일을 통해 얻을 수 있는 성취감이나 즐거움 등을 의미하는 내재적 가치와, 일을 통해 얻게 되는 보상이나 조건에 대한 가치를 의미하는 외재적 가치로 구성된다(김병숙, 1998; 이승구, 오성욱, 2009; 임은미 2010; 정동열, 2014; 정주영, 2013a; Ginsberg, 1951; Kalleberg, 1977; Kalleberg, 1977; Kazanas, Hannah, & Gregor, 1977; Miller, 1974; Parker, 1971). 3차원적 가치는 내재적 가치, 외재적 가치 및 부수적 가치로 구성되며(Ginzberg, 1952; Rosenberg, 1957; Super, 1957), 이밖에 다차원적 의미로 사용되기도 한다(Conners, 1949; Mietus, 1977; Mortimer & Lorence, 1979; Pryor, 1980; Rokeach, 1973; Spranger, 1928; Wu, 1985). 그러나 모든 차원의 가치에서 각 구성요소들은 서로 상반되게 나타나는 제로섬(zero-sum)의 관계가 아닌 플러스섬(plus-sum)의 관계이다(Loscocco, 1989).

대학생 직업가치관에 대한 측정도구로는 Kilpatrick(1968), Richard L. Knowdell(1998), Jossey-Bass Pfeiffer, Company, & International(1990), Mietus(1977), Rokeach(1967), 김병숙(1998) 등의 연구가 있다. 김병숙(1998)의 ‘직업에 대한 가치 척도’는 직업가치관을 외재적 가치와 내재적 가치로 구분하여 10문항 5점 리커트척도로 측정하는 도구로, 신뢰도는 0.73이었다. Rokeach(1967)의 Value Survey는 18개 궁극적 가치와 18개 도구적 가치를 측정하며, Mietus(1977)의 Maryland Work Value Inventory(MWVI)는 전문대학생을 대상으로 8개 영역을 측정한다. 이 밖에 Jossey-Bass Pfeiffer, Company, & International(1990)의 Career Anchors: Discovering your Real Values(CA), Richard L. Knowdell (1998)의 Career Values Card Sort Kit(CVCS) 등 8개 하위 가치를 측정하는 도구 등이 있다.

#### 나) 직업가치관과 취업행동의 관계

대학생의 직업가치는 구직준비활동과 정적인 관계에 있다. 내재적 가치와 외재적 가치가 높을수록 구직 준비활동이 많아지고, 구직준비활동이 많을수록 구직 성과도 높아지는 것으로 나타났다.(김수리, 박미진, 2008; 오성욱, 2013; 한예정, 2014)

조운서(2013)의 연구에서 대졸자 직업이동 경로조사(GOMS) 2010년도 자료를 활용하여 대학생을 대상으로 분석한 결과, 성별, 학교유형, 학교소재지, 전공에 따라 직업가치가 취업행동에 유의한 영향을 가지며, 내재적 직업가치와 외재적 직업가치는 취업행동에 부(-)의 영향관계가 있었다. 대학생을 대상으로 한 남순현(2005)의 연구에서 직업가치는 취업행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 보고되었으며, 조리·외식관련 전공 대학생들을 대상으로 한 한예정(2014)의 연구에서 외재적 직업가치관( $\beta=.170$ ,  $p<.001$ )과 내재적 직업가치관( $\beta=.326$ ,  $p<.001$ ) 모두 취업행동에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

오성욱(2013)의 연구에서도 직업가치는 취업준비에 유의한 영향을 가지며, 내재적 가치가 능력개발지향의 취업준비를, 외재적 가치가 관계설정지향의 취업준비를 강화하는 것으로 나타났다. 2, 4년제 미용전공 남녀대학생을 대상으로 한 최지아(2015)의 연구에서는 개인적 전공선택동기와( $\beta=0.399$ ,  $p<0.001$ )가 증가할수록 취업행동이 높아지는 전의 관계를 보였으나, 사회적 전공선택동기는 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

#### 4) 진로결정수준

##### 가) 진로결정수준의 개념과 측정

진로결정수준(Career Decision Level)이란 자신의 직업선택과 관련한 진로결정과정에서 나타나는 진행수준과 장래의 진로에 대한 확고한 정도를 의미한다(Crites, 1969). 진로결정수준이라는 개념을 이해하기 위해 관련 개념인 진로미결정을 함께 살펴볼 필요가 있다. 진로미결정은 어떤 사람들은 진로에 대해 확실

한 결정을 내리는 반면 다른 사람들은 그렇지 못한 이유를 규명하는 데에서 시작한 개념으로, 진로를 결정하지 못한 상태를 의미한다(Osipow, 1983; Sepich, 1987; Wanberg & Muchinsky, 1992). 진로결정수준은 진로결정과 진로미결정을 양 극단으로 하는 연속선상에서 어느 지점을 지칭한다(김봉환, 1997; Crites, 1969).

한편, 진로미결정자로 분류된 사람들은 정상적인 발달단계에서 일시적으로 미결정한(undecided) 사람들과 천성적으로 결단성이 부족한(indecisive) 사람들을 포괄한다. 발달단계 상 미결정한 사람들은 자기 자신과 직업세계 및 의사결정 과정에 대한 추가적인 정보를 얻을 때까지 결정을 연기시키는 특성을 보인다(Salomone, 1982). 반면 결단성이 부족한 사람들은 진로결정뿐만 아니라 삶의 전반적인 선택 앞에서 결정을 쉽게 내리지 못하고 만성적 미결정(chronic indecision)을 보인다(Hartman, Fuqua & Hartman, 1983, Slaney, 1988). 이러한 사람들은 높은 수준의 불안정(ambivalence), 불안, 좌절 등의 특징을 보인다(Salomone, 1982). 따라서 진로미결정은 개인의 일반적 특성과, 일시적인 상태로서의 의미를 모두 가지며, 진로결정수준도 이러한 특징을 공유한다.

한편, 지금까지 진로결정수준을 측정하기 위한 다양한 도구들이 개발되었다. Osipow와 그의 동료들(1980)의 Career Decision Scale(CDS), Holland와 Holland(1977)의 Vocational Decision Making Difficulty Scale(VDM), Holland, Daiger & Power(1980)의 My Vocational Situation(MVS), Jones와 Chenery(1980)의 Vocational Decision Scale(VDS)이 그 예이다.

먼저 Osipow와 그의 동료들(1976)에 의해 개발된 Career Decision Scale(CDS)는 현재까지 연구된 진로결정수준관련 연구에서 가장 많이 사용되는 검사도구이다. CDS는 미결정의 원인을 알기 위해 이 도구를 개발할 때 어떠한 이론을 기반으로 개발하기 보다는 임상적 경험을 토대로 Osipow와 그의 동료들에 의한 브레인스토밍(brainstorming)에 의해 개발되었다(Osipow, 1999).

총 19개 문항으로 구성되어 있으며 문항 1번과 2번은 진로선택과 전공선택에 관한 확신 정도를 측정하고 문항 3번부터 18번까지는 진로미결정을 측정하며 문항 19번은 반응자의 진로포부를 기술하도록 되어 있다. 이 도구는 진로 미결정

점수를 측정할 뿐만 아니라 요인분석에 의해 ① 구조와 확신 부족(a lack of structure and confidence), ② 접근-접근 갈등(approach-approach conflicts), ③ 선호하는 선택에 대한 지각된 외적 장애물(perceived external barriers to preferred choice), ④ 개인적 갈등(personal conflict)등의 미결정의 네 가지 원인을 진단하도록 되어 있다. 응답은 4점 리커트 척도로 강한 부정(1)부터 강한 긍정(4) 중 해당점수에 표시하도록 되어 있다.

Vocational Decision Making Difficulty Scale(VDMD)는 Holland와 Holland가 진로미결정을 측정하기 위해 개발한 13문항으로 구성된 도구이다. 그들은 지금까지 연구자들이 몇몇 변인들을 탐색하여 미결정을 설명하는데 과도하게 집착한 점을 지적하며 앞으로는 미결정의 서로 다른 타입을 밝히는 것에 관심을 전환해야 한다고 주장했다(김봉환, 1997). 이 도구는 이후 My Vocational Situation(MVS; Holland, Daiger, & Power, 1980)으로 새롭게 바뀌었다. MVS는 총 20문항으로 구성되어 있고 ① identity scale(문항 1-18), ② occupational information scale(문항 19), ③ barriers scale(문항 20)의 3개 하위척도로 구분된다.

마지막으로 Jones와 Chenery(1980)의 Vocational Decision Scale(VDS)는 결정성, 결정수준에 대한 편안함의 정도(comfort with decidedness level), 미결정에 대한 원인 등을 측정하기 위해 개발된 도구로서 총 38문항으로 구성되어 있다. 이 중 2개 문항은 결정성과 만족도를 측정하고 36개 문항은 진로미결정의 원인을 측정하고 있다. 응답은 해당문항의 이유가 자신에게 해당하는지 여부에 대해 6점 리커트 척도로 표시하도록 되어 있다.

#### 나) 진로결정수준과 취업행동의 관계

대학생의 진로결정수준과 취업행동 간의 관계는 정적인 관계에 있다(김은정, 2011). 김은정(2011)의 연구에서 진로결정수준은 취업행동( $\beta = .45$ ,  $p < .001$ )에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 진로결정수준이 높을수록 공식적 정보탐색행동, 비공식적 정보탐색행동, 본격적 취업행동이 높은 것으로 나타났다.

이지영 외(2005)의 연구에서 성별, 지역, 전공계열 통제 후 위계적 회귀분석을 실시한 결과 진로미결정수준은 책, 신문, 인터넷 등 다양한 경로를 통해 취업관련 정보를 탐색하는 준비적 탐색행동 및 사적인 친분관계를 활용하는 활동적 비공식 탐색행동과 유의한 부적 관계를 나타냈고, 공식경로를 활용하는 활동적 공식탐색 행동과는 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 진로결정수준과 취업행동 간의 위계적 회귀분석을 실시한 노연희와 장재윤(2005)의 연구에서도 진로미결정수준이 높을수록 준비적 탐색행동과 활동적 비공식 탐색행동을 적게 하는 것으로 나타났다. 한지현과 장재윤(2005)의 연구에서는 진로미결정수준이 준비적 탐색행동, 활동적 비공식 탐색행동, 활동적 공식탐색행동의 모든 영역에서 유의한 부적상관을 나타냈다.

이외에도 진로결정수준이 취업행동과 유사 개념인 진로준비행동에 미치는 영향을 밝힌 기존 연구결과를 통해 취업행동에의 영향력을 유추해 볼 수 있다. 김봉환(1997)의 연구에서 학년에 따라 진로결정수준과 진로준비행동도 높아지는 것으로 나타났고 양자 간에는 유의미한 정적 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 충남지역 전문대학생을 대상으로 한 가수정(2013)의 연구에서 진로결정수준은 진로준비행동과 유의한 부적관계를 나타냈다.

## 5) 취업지원프로그램 참여

대학에서 이루어지고 있는 취업지원프로그램의 구성 요인에 대해 선행연구에서 제시하고 있는 내용들을 살펴보면, 정철영 외(2002)는 전문대학에서의 경력개발 지원 방법으로 학생들에게 진로계획에 관한 교과과정, 워크숍, 세미나, 강좌 등을 통해 진로탐색·계획·결정 등의 일련의 과정을 도와주는 집단지도의 형태, 정규 교육과정의 교수학습 과정에서 진로지도 내용을 포함하는 형태, 경력개발센터에서 제공하는 일련의 개인 또는 집단적 진로상담의 형태, 전공학과 교수 등에 의해 이루어지는 학생상담 형태, 취업정보센터 등을 통한 취업알선, 현장실습 등의 산학협동 프로그램을 통한 일의 세계에 대한 경험 등을 제시하였다.

진미석, 정혜령과 이수영(2010)은 대학에서 제공하고 있는 진로개발지원을 위

한 프로그램으로 직업·진로교육 교과목 취업특강, 취업행사, 취업전산망 운영, 취업준비 프로그램, e-포트폴리오 운영, 취업 동아리 및 커뮤니티 운영, 취업 관련 심리 검사, 진로 취업 상담 등을 들고 대학에서 이루어지고 있는 현황을 조사한 결과 e-포트폴리오를 제외한 대부분의 프로그램이 실시되고 있다고 하였다

채호일, 김통원, 김덕원, 윤영석, 배민수와 김진이(2005)는 대학 취업지원센터의 주요 업무로 취업지원업무에 구인자 DB 확보 및 관리, 취업지도/취업상담, 취업정보 전산망 운용, 취업리쿠르팅/채용설명회 개최, 취업지원을 위한 산·학 또는 학·관 연계사업 등이 있고, 취업역량증진업무에 취업 관련 특강 개최, 취업 관련 교과목 운영, 취업·진로관련 책자 제작, 진로지도/진로상담, 직장체험 프로그램 운영 등을 제시하였다. 임언, 장홍근과 윤형한(2005)은 대학이 제공하고 있는 경력개발서비스 내용으로 진로 관련 검사, 경력관련 기관의 개인 상담, 집단 상담, 취업 세미나 및 특강, 진로 및 직업 탐색 교과목 수강, 창업 혹은 취업 관련 동아리 활동, 교내 취업 전산망을 통한 정보수집 등을 제시하고 대학생들의 이용 현황을 조사하였다.

이지연(2001)은 대학 내 경력개발관련 조직에서 제공하는 지원 내용으로 홍보, 검사, 온라인 채용정보 제공, 부직 알선, 취업 알선, 학내 취업 박람회 개최, 세미나 및 특강, 진로 및 취업관련 상담, 진로 및 취업관련 교과목 등을 제시하였다. 임언, 최동선, 강혜영(2006) 취업지원센터에서 제공하고 있는 내용으로 취업관련 특강, 취업관련 교과목, 박람회/job festival 등 취업행사, 취업캠프, 취업전산망 및 온라인 프로그램, 이력서/면접 클리닉 등 취업준비 프로그램, 직업(인사전형) 체험/인턴십/현장실습, 심리검사, 상담, 취업동아리/커뮤니티 활동, 멘토링 등을 제시하였다.

고재성(2006)이 대학에서 정형화된 기관별로 제공하는 경력개발지원 내용을 살펴본 결과를 종합하면 진로 및 취업 관련 상담, 검사, 진로에 대한 특강 정보제공, 취업과 부직 상담 및 알선, 학내 취업 박람회 개최, 취업 관련 세미나 및 특강, 직업능력개발 프로그램 운영, 지역 사회 일자리 정보 수집, 산학연계프로그램, 멘토링 운영, 홈페이지 구축, 취업설명회 등이 제시되어 있었다. 이를 정리하면 <표 II-12>와 같다.

<표 II-11> 취업지원프로그램의 구성요소

취업지원 구성요소	정철영외 (2002)	진미석외 (2010)	채호일외 (2005)	임연외 (2005)	이지연 (2001)	임연외 (2006)	고재성 (2006)	고재성 외 (2013)
직업·진로교육 교과목	○	○	○	○	○	○		○
취업특강	○	○		○	○	○	○	○
취업행사(채용박람회, Job Festival 등)		○	○		○	○	○	
취업전산망 운영 (채용정보 제공)		○	○	○	○	○	○	
취업준비프로그램 (이력서/면접클리닉 등)		○	○			○		○
e-포트폴리오 운영		○						
취업 동아리/커뮤니티 운영		○		○		○		
취업관련 심리 검사		○		○	○	○	○	○
경력개발센터의 취업상담	○	○	○	○	○	○	○	○
교수와의 진로관련 상담	○			○				
취업캠프						○		
인턴십/현장실습/산학협동	○		○			○	○	○
(취업)멘토링						○	○	○
취업알선	○				○		○	

자료: 성희진(2012)의 내용 재구성 및 추가

이상을 종합하면 대학에서 제공하는 취업지원프로그램에는 직업·진로교육 교과목 개설, 취업 특강, 취업행사, 취업전산망 운영을 통한 채용정보 제공, 취업준비 프로그램, 취업 동아리 운영, 취업관련 심리 검사, 경력개발센터에서 제공하는 취업 상담, 인턴십/현장실습/산학협동, 부직/취업 알선 등이 있음을 알 수 있다. 다만, e 포트폴리오 운영은 특정 대학에서 운영하고 있는 지원으로 일반적으로 운영되고 있다고 보기 어려워 본 연구의 취업지원 구성요인에서는 제외하였다.

선행연구에 따르면 취업지원프로그램의 참여는 취업성가에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(김강호, 이진남 2012; 김미영, 2014; 노경란 외, 2011a; 신선미 외, 2013; 이종찬, 2013). 대학 재학 중 참여한 취업지원프로그램에 대한 대학교 졸업자의 주관적 유익성 인식은 대졸자의 취업가능성, 정규직로의 진입 가능성, 취업 후 일자리에 대한 만족감 향상 등에 긍정적 영향을 미치



는 것으로 나타났다(노경란 외, 2011). 김미영(2014)은 구직기술과 대학 취업지원 프로그램 참여의 관계는 통계적으로 유의한 정적인 관계가 있으며 세부적으로 취업캠프 참여와 진로 상담이 구직기술 준비에 정적으로 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 보고하고 있다.

전문대학 학생을 대상으로 한 김재현(2011)의 연구 결과 수업 이외에 어학, 컴퓨터 강좌, 강연회 등을 통해 직업기초능력을 기르는 것과 학생생활에 대한 상담, 인턴십 등을 포함하는 취업상담과 같은 활동을 의미하는 학업외 역량개발이 고용가능성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

대학의 취업지원 프로그램 분석과 효과성에 관한 연구를 시행한 결과, 각 대학은 기업별로 상이한 인재 채용방식에 적응하기 위해 프로그램의 형태를 변화시키고 세분화하는 등 다양한 취업지원 프로그램을 통해 취업을 향상에 힘을 기울이고 있으며 이는 대체로 취업에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 보고하였다(강원준, 김종인, 김정원, 2008; 노경란 외, 2011a, b; 채창균, 김태기, 2009).

## 6) 전문대학 학생의 취업행동과 개인 변인의 관계 종합

취업행동에 영향을 미치는 개인 변인을 구명한 선행연구를 종합하여 보면, 취업행동은 성별, 학년, 학점, 전공선택동기, 직업가치관, 진로결정수준, 취업프로그램 참여와 관계가 있는 것으로 나타났다.

개인 변인군의 각 변인별 취업행동과의 관계는 다음과 같다.

첫째, 성별은 취업행동에 유의미한 차이를 유발한다. 이와 관련된 선행연구로는 남학생이 여학생보다 높은 취업행동을 보인다는 실증연구(고완숙, 2015; 이상호 외 2009; 조운서, 2013) 등이 있었다.

둘째, 학년은 취업행동과 정적인 관계에 있다. 이와 관련된 선행연구로는 학년이 높아질수록 취업행동이 높게 나타난다는 실증연구(박소영, 2008; 배성숙 외, 2014b; 이제경, 김동일, 2004) 등이 있었다.

셋째, 학점은 취업행동에 정적인 관계에 있다. 이와 관련된 선행연구로는 학점

이 높은 학생들이 높은 취업행동을 보인다는 실증연구(배성숙 외, 2014b; 최선미, 2015)와 학점은 취업행동에 일부 유의한 영향 미친다는 실증연구(고완숙, 2015) 등이 있었다.

넷째, 전공선택동기는 취업행동에 부분적으로 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 전공선택동기 하위요인 중 개인적 동기가 높을수록 취업행동이 높게 나타난다는 실증연구(고범석, 김덕희, 2013; 신진 2012; 임미라, 김윤민, 2013; 한예정, 2014)와 내재적 동기와 외재적 동기가 모두 취업행동에 긍정적 영향을 미친다는 실증연구(전현진, 2015) 등이 있었다.

다섯째, 직업가치관은 취업행동에 유의미한 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 대학생의 직업가치가 높을수록 교육과 관련한 구직준비활동이 높을 것이라는 실증 연구(김수리, 박미진, 2008), 내재적 가치와 외재적 가치가 취업행동에 정적으로 유의한 영향을 미친다는 실증적인 연구(남순현, 2005; 오성욱, 2013; 한예정, 2014)가 있는 반면에 내재적 가치(자기효능감 추구)가 취업행동에 정적 유의미한 영향을 준다는 연구(최지아, 2015)와 내재적 가치와 외재적 가치는 취업행동에 부적 유의미한 영향을 준다는 실증 연구(조운서, 2013)도 있다

여섯째, 진로결정수준은 취업행동에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 진로미결정수준이 낮을수록 취업행동이 높게 나타난다는 실증연구(노연희, 장재윤, 2005; 이득연, 2004; 이지영 외, 2005; 한지현, 장재윤, 2005)와 진로결정수준이 높은 집단은 취업행동이 높다는 실증연구(김은정, 2011) 등이 있다.

일곱째, 취업지원프로그램 참여는 취업행동에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 대학취업지원프로그램 참여가 많을수록 취업성고가 높다는 실증 연구(김강호, 이건남, 2012; 김미영, 2014; 노경란 외, 2011; 신선미 외, 2013; 이종찬, 2013) 등이 있었다.

<표 II-12> 취업행동과 개인 변인 간의 관계 종합

변인	관계	방향	선행연구
성별 → 취업행동	●	+	고완숙, 2015; 이상호 외, 2009; 조운서, 2013
	○	+	배성숙 외b, 2014
학년 → 취업행동	●	+	고완숙, 2015; 김은정, 2011; 박소영 2008; 배성숙 외, 2014b; 이제경, 김동일 2004;
학점 → 취업행동	●	+	배성숙 외, 2014b; 최선미, 2015
	①	+	고완숙, 2015
전공선택동기 → 취업행동	●	+	전현진, 2015
	①	+	고범석·김덕희, 2013; 신진 2012 임미라·김윤민, 2013; 한예정, 2014
직업가치관 → 취업행동	●	+	김수리 외 2008; 남순현, 2005; 오성욱, 2013; 한예정, 2014
	●	-	조운서, 2013
	①	+	최지아, 2015
진로결정수준 → 취업행동	●	+	김은정, 2011; 노현희, 장재윤, 2005; 이득연, 2004; 이지영 외, 2005; 한지현, 장재윤, 2005
취업지원프로그램 참여 → 취업행동	●	+	김강호, 이건남 2012; 김미영, 2014; 노경란 외, 2011; 신선미 외, 2013; 이종찬, 2014

주1) ● 유의미함, ○ 유의미하지 않음, ① 일부만 유의미함

주2) + : 정적인 관계, -: 부적인 관계

## 나. 취업행동과 조직 변인

### 1) 대학 소재지

대학소재지는 학생이 재학 중인 대학 캠퍼스의 지리적 위치를 의미한다. 국내 대학교육 연구에서 대학소재지는 노동시장 성과에 영향을 주는 주요한 변인으로 알려져 있다(연보라, 이승진, 장희원, 2015; 류장수, 2005). 한국 사회의 특성상 대학소재지는 위치 이상의 의미를 가진다(김희삼, 2010; 류장수, 2003; 채창균, 2005). 대학 입시성적이 우수한 학생들은 수도권 소재 대학에 진학하기를 희망하

는 현상이 고착화되어 있으며(류장수, 2003; 연보라 외, 2015), 수십년에 걸친 이러한 수도권 선호현상은 수도권대학을 중심으로 서열체계를 구성하는 데 일조하였다(조희숙, 김안나, 2014). 이에 국내 대학 연구에서 대학소재지는 주로 수도권과 비수도권으로 구분되어 사용되어 왔다.

대학소재지는 학생들의 학업성과 뿐 아니라 노동시장 성과에도 차이를 유발한다(류장수, 2003). 비수도권 학생들은 수도권 소재 대졸자에 비해 양질의 일자리로의 취업이 어렵고, 비슷한 개인적 특성을 가졌음에도 수도권 소재 대졸자보다 낮은 임금을 받고 있는 것으로 보고되고 있다(류장수, 2003; 연보라 외, 2015). 특히 서울 소재 대학 졸업생은 노동시장 진입 및 종사 시 각종 프리미엄을 가지고 있다(김희삼, 2010; 박환보, 2012; 황여정, 백병부, 2008). 최근에는 서울과 비서울로 지역 구분이 이루어지기도 하였다(연보라 외, 2015).

그러나, 4년제 대학을 제외하고 전문대학만 비교해 보았을 때, 대학 소재지의 대학서열 효과는 감소한다. 전문대학에 진학하는 학생들 간의 입학성적 차이가 비교적 작고, 학생들은 수도권 소재 여부보다는 전공 명성, 거주지 기준 접근성, 해당대학의 취업실적 등의 현실적인 조건을 보다 고려하기 때문이다. 취업 시에도 4년제 대학생 간에 학벌효과가 크다면 전문대학은 직업능력을 나타내는 전공이나 자격증이 취업결정요인이 된다.

따라서 전문대학의 소재지 효과는 해당 지역의 취업효과와 관련지을 수 있다. 장기영(2008)의 연구 결과, 서울지역 전문대학 출신들이 정규직에 취업할 확률은 비서울지역보다 높게 나타났다. 이는 출신 대학의 소재지가 취업여부 보다는 고용의 질과 관련성이 높은 것으로 해석할 수 있다. 서울지역 출신들이 취업조건에 있어 지방대학에 비해 유리한 상황에 있다는 것이다(장기영, 2008). 즉, 전문대학에서도 대학 소재지의 효과는 존재하나, 대학 서열로서의 의미보다는 지역의 고용능력 차이로 해석되는 것이 적합하다.

한편, 전문대학의 소재지가 취업성과 차이를 유발한다는 실증연구 결과가 있음에도 불구하고(장기영, 2008), 이러한 결과를 취업행동 변인에도 동일하게 적용하는 것은 타당하지 않은 접근이다. 취업성과가 상대적으로 낮은 비수도권 소재 대학의 재학생들은 취업이 어려운 현실을 인지하여 보다 더 적극적으로 취업준비

활동에 임할 수 있기 때문이다. 이는 실증연구를 통해서 확인된 바 있는데, 대학생들을 대상으로 한 조운서(2013)의 연구에서 비수도권 소재 대학 재학생이 수도권 소재 대학생보다 취업행동 수준이 높은 것으로 나타났다. 최선미(2015)의 연구에서도 비수도권 대학의 학생이 취업행동 수준이 높은 것으로 나타났다.

## 2) 대학 취업률

취업률 조사는 고등교육기관의 취업률 분석을 통한 창의인재 양성 및 활용 실태를 파악하고, 고등교육정책 수립과 학생 및 학부모의 대학 선택에 필요한 기초 자료를 제공하고자 실시하였다. 「통계법」에 따른 통계청 승인 제33403호와 「교육통계 조사에 관한 훈령」(2014.3.24개정, 교육부 훈령 제50호)에 근거를 두고 있다.

<표 II-13> 취업률 조사의 변화

연도	취업률 조사 방법	세부내용
2004년-2009년	대학자체 조사	· 대학에서 전화 및 메일 등을 통해 졸업생들의 취업현황 조사
2010년-2011년	건강보험 DB 연계 조사	· 건보DB 연계를 통해 졸업자의 직장건강보험 가입여부 확인
2012년-2014년	건강보험 및 국세 DB 연계 조사	· 6.1일 기준 건보 DB 연계 취업률 조사 · 12.31일 기준 건보 및 국세DB 연계 취업률
2011년-2014년	유지취업률 조사	· 2013년부터 유지취업률 조사 확대 (연 2회 → 연 4회)

자료 : 교육부(2015). 2015년도 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 기본계획의 내용 정리

교육부는 2010년부터 건강보험 DB를 연계한 6.1일 기준 취업률을 공표하여 각종 평가지표에 활용하여 왔으나 2015년에 ‘고등교육기관 졸업자 취업통계조사’ 제도 개선을 통하여 기존 2회 조사(6.1일, 12.31일 기준) 체제는 유지하되, 6.1일 기준 취업률은 산출하지 않고 12.31일 기준 취업률로 일원화하였다. 또한 취업률 보도자료 배포시점을 기존 8월에서 12월로 변경하였다. 이는 졸업자의 평균 취업준비기간이 연장(6개월이상)에 따라 대학 졸업자 중 미취업자에 대한 대학의 지속적인 지원을 유도하여 대졸자의 취업난 해소에 기여하고, 대학 취업관련

부서의 행정력 낭비를 방지하여 취업 및 진로교육을 정상화하고자하는 목적이다.

<표 II-14> 취업률 조사 시기 및 차이점

조사 종류	건강보험DB연계 취업통계조사	건강보험 및 국세DB연계 취업통계조사
조사 기간	당해연도 4월 ~ 8월	차년도 1월 ~ 5월, 차년도 11월 ~ 12월
조사기준일	6.1	12.31
조사 대상	당해년도 2월 졸업자 (전년도 8월 졸업자)	전년도 2월 졸업자 (전전년도 8월 졸업자)
취업자범위	건강보험직장가입자, 해외취업자, 영농업종사자	건강보험직장가입자, 해외취업자, 영농업종사자, 개인창작활동종사자, 1인 창(사)업자, 프리랜서
취업준비기간	8월 졸업자 : 10개월, 2월 졸업자 : 4개월	8월 졸업자 : 16개월 2월 졸업자 : 10개월
공시(표)일	당해연도 8월	차년도 12월

자료 : 교육부(2015). 2015년도 고등교육기관 졸업자 취업통계조사 기본계획의 내용 정리

대학의 취업률은 고등교육의 보편화 및 대졸 청년층의 실업 문제가 사회의 큰 이슈로 자리 잡으며 대학차원의 대학교육성과의 핵심 지표로 여겨지고 있다(이필남, 2015). 대학교육을 통해 학생에게 나타는 변화 및 성과를 측정하기 위한 노력은 다양하게 이루어져왔으나, 2008년부터 정부가 대학 본연의 목적인 대학의 교육역량을 강화하고 책무성을 높이기 위한 방안으로 취업률에 근거한 대학평가와 재정지원을 추진함에 따라 대학교육 성과에 대한 논의가 활발하게 이루어지고 있다(변기용 외, 2013).

「교육기관의 정보공개에 관한 특례법(법률 제12844호)」에 의거하여 공개하고 있는 대학의 교육여건과 교육성과 등의 공시정보에서도 대학의 질을 평가하기 위한 대학 경쟁력 지표를 제시하고 있다. 대학 경쟁력 지표는 재학생 충원율, 전임교원 확보율, 취업률(6.1.자와 12.31자), 전임교원 1인당 논문실적(국내/국외), 정원내 신입생 충원율, 중도탈락 학생률 등의 8가지 지표로 구성되어있다. 특히 취업률을 대학구조개혁평가, 특성화 전문대학 육성사업, 산학협력선도전문대학 육성사업 등의 평가 지표로 활용되며 비중 또한 높게 나타나고 있다.

대학의 교육역량을 강화시키기 위한 대표적인 핵심지표로 취업률이 활용되고 있다는 점에서 실제 전문대학의 취업률이 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 미

치는 효과를 구명하고자 한다.

### 3) 전공만족도

#### 가) 전공만족도의 개념과 측정

만족이란 환경이나 일정한 목표 또는 요구에 관한 개인의 합리적·비합리적 신념과 객관적 현실 사이의 일치 정도 또는 그를 통해 발생한 긍정적·부정적인 느낌을 의미한다(최상권, 2012; Burr, 1979). 이에 전공만족도는 개인이 속한 전공에 대해 가지고 있는 신념과 객관적 현실 사이의 간극 또는 그로 인한 주관적 감정이라고 볼 수 있다(김혜주, 2007; 남중수, 2010; 하혜숙, 2000).

대학에서의 전공학과는 자신의 미래의 직업과 밀접한 관련이 있으며 더 나아가 전공만족(Major Satisfaction)은 앞으로의 진로결정에 중대한 영향을 줄 수 있다(DeBoge, 1975; Logue, 2005). 전공만족은 개인이 속한 전공 안에서의 개인적 특성과 전공을 둘러싼 환경의 상호작용에 대한 개인의 인식의 과정을 통해서 형성된다고 할 수 있고, 이러한 인식을 통해 얻어지는 즐거운 감정적인 상태나 태도, 가치, 신념 또는 욕구등과 밀접한 관련을 맺고 있다.

대학생들의 전공선택은 성별, 학업성적, 적성, 지능, 재능 등의 개인적 요인 및 부모나 교사의 영향, 사회계층 배경, 교육제도, 산업구조 등 외부적 요인들의 상호작용 결과이다(임용수, 1993). 전공만족은 이러한 전공선택의 결과로 얻어지는 긍정적인 감정적 상태로서, 인지와 정서의 복합체로서의 성격을 지닌다(김혜주, 2007; 하혜숙, 2000). 전공만족도는 학년이 높아질수록 더 높게 나타나는 것으로 보고되고 있는데, 이러한 현상은 저학년은 학부입학으로 전공선택이 아직 결정되지 않았거나 전공영역에 대한 적응 기간이 짧기 때문이다(최요섭, 2002). 이를 통해 전공만족은 전공선택을 전제로 하는 개념임을 확인할 수 있다.

전공만족도는 전공과 성별, 대학소재지 등 인구통계학적인 특성과 전공과 개인 특성 간의 일치정도에 따라 차이가 있는 것으로 보고되고 있다(김정규, 2011). 대체로 수도권 소재 대학의 학생들의 전공만족도가 비수도권 소재 대학 학생들의 전공만족도보다 높고(김형관, 신현석, 서민원, 황기우, 2001), 전공과 적성, 흥미,

생애의 이상(central life interests) 등의 개인 특성 간의 일치정도가 대학생활동 동안 전공만족에 큰 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(우선화, 2012).

한편, 진로상황에서의 전공만족도는 진로결정 및 취업을 위한 전공의 역할에 보다 초점이 맞추어져 있다. 이러한 맥락에서는 전공만족도가 직업 선택과 획득 과정에서 전공이 마땅히 충족해야 한다고 생각하는 개인적인 기준과 비교하여 소속 전공을 평가하는 판단과정의 산물을 의미하게 된다(김혜주, 2007; 남중수, 2010; 하혜숙, 2000). 전공만족도는 개인의 진로 의식 형성 과정에서 가장 큰 비중을 차지한다는 점에서 대학생의 진로행동에 관한 주요한 변인으로서 의의를 지닌다(김혜주, 2007; 서민화, 2011; 어윤경, 2011; 임용수, 1993; 장선철, 2003; 하혜숙, 2000; Braskamp, 1979; Logue, 2005). 실제로 전공만족도가 높은 학생일수록 자신의 진로에 대해 보다 뚜렷한 주관을 가지고 있으며, 이상적인 진로결정 유형에 속할 가능성이 큰 것으로 보고되고 있다(장선철, 2003).

진로선택과 관련하여, 전공만족도는 하나의 단일요인보다는 여러개의 요인으로 구성된 복합적인 개념으로 보는 것이 일반적이다(김주희, 2004; 서민화, 2011; 하혜숙, 2000; Austin, 1993; Braskamp, 1979; Derry & Brandenburg, 1978; Logue, 2005). 특히 국내 연구에서는 우리나라 사회의 특수성을 반영하여, 전공이나 학교에 대한 사회적 인식에 대한 만족을 주요 구성요소로 포함하고 있다(서민화, 2011; 하혜숙, 2000).

전공만족도에 대한 측정도구는 Illinois 대학에서 개발된 학과평가조사지(Program Evaluation Survey), Braskamp와 그의 동료들(1979), 하혜숙(2000), 김혜주(2007), 서민화(2011) 등의 연구가 있다. 전공만족도를 일반 만족, 인식 만족, 교과만족, 관계 만족, 진로만족, 학교만족 등의 요인으로 나누어 분석하고 있다. 하혜숙(2000)은 학과만족도의 하위요인을 전공교과 내용 만족(5), 교수-학생 관계 만족(5), 일반적 관심 만족(5), 사회적 인식 만족(8)으로 나누어 23문항을 개발하여 52점 리커트 척도로 측정하였다.

학과의 만족과 관련한 선행연구로는 우선 Braskamp, Wise와 Hengstler(1979)은 일리노이 대학에서 개발된 학과평가 조사지를 이용하여 대학생들의 전공에 대한 만족을 크게 일반요인, 학업요인, 교수요인으로 구분하여 분



석하였다. 이 검사도구를 사용하여 나동진과 송재홍(1991)은 전공학과에서 학습하는 내용의 지적 요인, 교수-학생간의 정의적 관계에 대한 요인, 전공학문에 대한 일반적 태도요인으로 나누기도 하였다. 김계현, 하혜숙(2000)은 이를 토대로 하여 학과(학부) 만족의 구성요인으로 전공의 교과내용에 대한 만족, 교수-학생간의 관계에 대한 만족, 전공학과 학문에 대한 일반적 관심에 따른 일반만족, 학과의 사회적 인식에 대한 인식만족, 그리고 학교의 사회적 인식에 대한 인식만족의 총 5개 요인, 23문항을 도출하였다. 김혜주(2007)은 인식만족 중 학교의 사회적 인식을 제거하고 진로만족요인을 추가하여 교과만족, 관계만족, 일반만족, 인식만족의 총 5개 요인 22문항으로 수정 도구 제시하였고, 이를 국내 대학생을 대상으로 도구의 신뢰도를 측정한 결과, 신뢰도는 0.65~0.87 수준으로 나타났다.

#### 나) 전공만족도와 취업행동의 관계

전공만족도는 대학생의 진로인식 형성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(어윤경, 2011; 장선철, 2003; Braskamp, 1979; Logue, 2005; Wallace & Walker, 1990). 선행연구들은 실증분석을 통해 부분적으로 취업행동에 영향을 미친다는 것을 확인해왔다(박인실, 김미정, 2015; 정민주, 2014). 단, 취업행동에 영향을 미치는 전공만족도의 하위요인은 4년제 대학과 전문대학과 차이가 있을 가능성이 있다. 전문대학은 교과를 통해 어학, 자격증, 면접준비 등을 보다 적극적으로 지원하고 있으므로, 학생이 교과과정에 만족할수록 교과 이외의 경로를 통한 정보탐색 및 취업준비활동에 대한 필요성을 상대적으로 적게 느낄 수 있다(박인실, 김미정, 2015).

실증연구 결과, 2, 4년제 조라·외식관련 전공 대학생들을 대상으로 한 한예정(2014)의 연구에서 전공만족도는 취업행동에 정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다( $\beta=.418$ ,  $p<.001$ ). 4년제 항공서비스 전공 대학생을 대상으로 한 정민주(2014)의 연구에서는 취업행동의 하위요인과 전공만족의 하위요인 간 영향관계를 분석하였다. 취업행동 중 정보탐색활동에는 인지만족( $\beta=.162$ ,  $p=.030$ )과 수업만족( $\beta=.239$ ,  $p=.005$ )이 긍정적인 영향을 미치고, 관계만족( $\beta=-.209$ ,  $p=.013$ )은 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 취업상담활동에는 교과만

족( $\beta=.208$ ,  $p=.014$ )이 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 2년제와 4년제 항공서비스 전공자를 대상으로 한 박인실과 김미정(2015)의 연구에서는 전공만족 중 교과만족을 제외한 일반만족 요인만이 취업행동에 유의미한 정적 영향( $\beta=-.245$ ,  $p<.05$ )을 미친다는 결과가 도출되었다. 4년제 미용전공 대학생을 대상으로 한 전현진(2015)의 연구에서 전공만족도는 취업행동에 유의미한 정적 영향( $\beta=.60$ ,  $p<.001$ )을 미치는 것으로 나타났다.

#### 4) 학과교수 만족도

##### 가) 학과교수 만족도 개념과 측정

대학생들에게 학과의 교수는 강의실 내에서는 전공과목을 가르치는 교수자로서의 역할에서부터, 강의실 밖에서는 학생들이 만들어가는 행사에 참여하거나 학생들의 각종 어려움을 들어주는 조연자 혹은 상담자로서의 지속적으로 대면하고 때로는 정서적으로 상호작용을 하는 존재이다(권성호, 2000; 김선연, 신효진, 2012; 김선연, 조규락, 2010). 학과교수는 대학생들에게 대학생활과 교육, 진로까지 직접적인 위치에서 중요한 역할을 담당하고 있어서 대학생과 학과교수의 관계는 학업성취뿐 아니라 취업에도 매우 영향력이 있다. 따라서 대부분의 전문대학에서는 평생지도교수제, 전담지도교수제 등 다양한 제도를 도입하여 취업 및 진로, 학교생활 교우관계 등에 관한 교수와 학생 간 면담을 강화하고 있다(정주영, 2013b).

학과교수의 교수자 만족도 하위요인을 파악하기 위해서는 학과 교수의 교수자 역할 만족과 대학생들이 속해있는 학과 혹은 학부의 만족을 살펴볼 필요가 있다(김계현, 하혜숙, 2000). 학과의 만족을 고려한 이유는 비록 자신의 적성과 관련 없이 입학했다고 할지라도 대학생이라면 자신의 기대와, 진로, 직업에 대한 인식과 고민이 있을 것이며 이는 그 학과의 주요 요소인 학과교수로부터 영향을 받기 때문이다.

김선연과 신효진(2012)은 대학생의 학과교수 만족도의 구성요인을 전공수업, 교수-학생 관계, 학생생활지도로 나누었다. 첫째, 전공수업만족도는 학과교수가

수업하는 과정이나 이후에 학생들이 학과교수로부터 느끼는 만족도를 의미하여, 교수의 내용전문가와 교수설계자의 역할이며, 학과만족의 측면에서 보면 교육내용과 관련된 교과만족, 전공학과의 학문적 만족감에 해당된다. 둘째, 교수-학생 관계 만족도는 수업이외에서 학과교수와 학생과의 친밀성을 의미하는 것으로 교수의 학생에 대한 애정과 관심도를 느끼는 만족감이며, 교수의 조력자 혹은 상담가의 역할에 속하며, 학과만족의 측면에서 보면 교수-학생의 관계 만족감에 해당한다. 셋째, 학생 생활지도 만족도는 수업 이외에서 학생들이 취업과 상담 등과 같은 공식적 역할에 대한 학생들의 만족감을 의미하며, 교수의 조력자나 상담가의 역할에 해당하며, 학과만족에서 보면 학교만족에 속한다.

#### 나) 학과교수 만족도와 취업행동 간의 관계

대학교의 학문, 대인관계 환경은 학생들의 정체감과 자신감에 영향을 미친다(Erwin & Deiworth, 1982). 대학생의 강의 및 강의 외의 교과외 활동에서 교수와 학생이 접촉이 강화될수록 학생들의 발달과 만족이 커진다고 보고되고 있다(Astin, 1993). 학생들이 교수와 수업에 관련된 토론을 하거나 수업 외에 교수와 상담을 하는 등의 교수-학생 상호작용은 학생들이 대학을 졸업하고자 하는 의지를 갖게 하며, 대학에 대한 소속감, 학생들의 지적, 개인적 성장 및 발달에 긍정적인 영향을 줄 수 있다(Astin, 1993; Pascarella & Terenaini, 1991).

전문대학 학생을 대상으로 한 교수와의 상호작용이 학업외 역량개발이 고용가능성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(김재현, 2011), 대학생들의 교수만족도가 높을수록 대학생들이 취업전략을 수립하고 행동하는데 직접적인 영향을 미치며 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다(이현진, 2009). 이주성(2016)의 연구에서는 교수관계 만족이 취업행동과 유사개념인 진로준비행동에 유의한 정적 관계를 미치는 것으로 나타났다. 서봉언, 박명희, 김경식(2013)의 연구에서는 대학교육만족도의 하위변인으로 교수에 대한 만족도가 취업행동에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

특히 전문대학 학생들은 4년제 대학에 비해 빠빠한 학사일정을 소화해야 함은 물론 취업을 위해 필요한 각종 자격 및 면허 등을 취득하기 위하여 바쁜 학교 생

활을 할 수 밖에 없고 이는 자칫 대학생활의 부적응을 가져와 학업중단으로 연결되기 쉽다. 전문대학 교수들은 학업중단을 최소화할 위해 교수·학습방법의 개선을 비롯한 상담활동, 취업알선 등 다양한 방법으로 학생들을 긴밀하게 지도하고 있다. 이러한 전문대학의 특성상 학과교수의 만족도는 대학생활 적응 뿐만아니라 진로나 취업에도 매우 중요한 영향을 미친다(류운석, 2012).

## 5) 대학취업지원역량

대학취업지원역량은 대학생들이 원하는 분야로 취업할 수 있도록 대학 내 취업지원 조직에서 제공하는 모든 취업지원서비스와 프로그램을 의미한다. 대학취업지원역량과 유사한 개념으로 진로서비스(career service), 진로개발지원(career development supporting system), 진로지도(career guidance), 진로교육(caræer education), 대학경력개발지원, 경력개발제도 등의 용어가 사용되고 있다(성희진, 2012; 서경민, 2009; 고재성, 2006; 임언 외, 2005; 이영대 외, 2004; 진미석, 윤형한, 2003; 이지연, 2001; 한국직업능력개발원, 1999).

대학 진로서비스는 대학생들이 자기 주도적으로 자신과 직업세계를 이해하고 삶을 계획·준비·적응해 가기 위해 대학의 정형화된 진로서비스 조직에서 제공하는 진로서비스를 의미한다(고재성, 2006), 진로개발지원은 사람들로 하여금 자신에 대해 앎, 가치관, 흥미, 재능, 기술 등을 통해서 삶을 어떻게 만들어 가는가를 학습할 수 있도록 해주고, 교육적·직업적 기회를 탐색하도록 지원해 주며, 일터의 현실에 대하여 알고 그곳에서 성공하기 위해서 무엇이 필요한지를 학습할 수 있도록 도와주는 것을 의미한다(진미석 외, 2003).

진로지도는 개인의 진로발달을 촉진시켜 자신의 진로를 계획하고, 직업을 선택하게 하며, 선택된 직업을 준비하는 것뿐 아니라 취업한 직업에 잘 적응하고 계속 발전할 수 있도록 도와주는 과정이다(한국직업능력개발원, 1999). 학생생활연구소, 취업지원센터, 단과대 또는 학부(과), 졸업준비위원회 등의 학교 내 기관들이 제공하는 진로상담, 심리검사, 취업관련 특강 및 세미나, 구직 및 부직 알선, 취업정보 제공, 채용설명회 및 취업박람회, 진로준비 및 취업관련 교과목 등의 서비스

를 총칭한다(이지연, 2001).

진로교육은 개인이 자신의 적성이나 흥미, 능력 등에 알맞은 일을 자각, 탐색, 준비, 유지 및 개선할 수 있도록 취학 전부터 시작하여 평생 동안 학교와 가정, 지역사회의 공동노력에 의하여 학습하는 경험의 총체를 의미한다(이영대 외, 2004)). 또한 자신의 적성, 흥미, 능력에 따라 적합한 진로를 찾고, 그에 필요한 지식과 기능, 태도를 배워서 적응과 발달을 꾀하도록 돕는 종합적인 교육활동으로 정의될 수도 있다(김충기, 2000).

대학경력개발지원은 대학생이 전 생애에 걸쳐 자기주도적으로 자신과 직업세계를 이해하고 경력을 개발하여 근로자로 발전할 수 있도록 대학에서 정서적으로 지원해주고 정보나 구체적인 능력을 습득하도록 도와주는 제반 활동을 의미한다(성희진, 2012).

취업지도는 가장 좁은 의미로서 직업지도 중에서 취업을 위한 구체적인 스킬을 안내하고 제고하는 활동을 의미하며 이력서 작성 및 면접 요령 안내, 구직정보 획득 방법과 같은 실행지침을 알려주는 것을 포함한다(임언 외, 2005).

경력개발제도(career development program)는 대체적으로 조직에서 조직 구성원의 경력개발을 지원하는 제도에 대한 협의의 관점에서 사용되는 경향이 있으며, 개인의 입사부터 퇴직까지의 경력경로를 개인과 조직이 함께 설계하고 장기적 관점에서 관리해 나가는 종합적인 인적자원시스템이다(이찬, 정철영, 김진모, 박신윤, 문한나, 금은정, 2008). 경력개발지원(career development support)은 조직 차원의 경력개발관리 또는 경력개발에의 개입을 의미하는 것으로서 조직구성원이 조직 내외에서 자신의 역량을 강화할 수 있도록 조직이 지원하는 총체적 과정이다(서경민, 2009). 이는 경력개발을 위한 구체적 활동인 훈련, 업무경험, 피드백 이동, 코칭 등을 통해 개인욕구와 조직의 필요성을 대응시키는 과정을 의미한다.

이상의 유사 개념들 간의 비교를 종합해 볼 때, 대학취업지원역량은 공급자 차원에서는 정형화된 학내 취업 조직에서 제공하는 취업서비스를 활용하여 전담인력이 학생들에게 취업지도를 실시하는 것을 의미하며, 학생 차원에서는 대학이라는 조직으로부터 취업지원에 필요한 개입을 받는 것을 의미한다.

대학취업지원역량의 측정도구는 성희진(2012)의 도구 등이 있는데, 취업준비지원과 현장경험지원 2개 요인 12문항으로 측정한다. 취업준비지원은 대학에서 취업 및 경력개발 관련 특강 개최, 심리검사 및 상담 제공, 취업준비 프로그램 운영 등 취업준비를 도와주는 제반 활동을 의미하며, 현장경험지원은 인턴십 및 현장실습 프로그램 제공, 부직/취업 알선 등 대학생이 직업 현장을 경험할 수 있도록 지원하는 활동을 의미한다. 대학경력개발지원 전체의 Cronbach' s  $\alpha$ =.871로, 취업준비지원 Cronbach' s  $\alpha$ =.832, 현장경험지원 Cronbach' s  $\alpha$ =.855이다.

선행연구에 따르면 대학취업지원역량은 취업성가에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(김강호, 이진남 2012; 김미영, 2014; 노경란 외, 2011; 신선미 외, 2013; 이종찬, 2014).

성희진과 나승일(2012)은 대학 졸업예정자를 대상으로 진로준비도인 개인의 경력개발역량과 대학의 지원과의 관계에서 취업특강, 취업과목, 취업상담 등의 취업준비지원이 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 보고하고 있다. 반면, 인턴십, 현장실습 등의 현장경험지원은 유의하지 않는 것으로 나타났으며, 이를 통해 대학의 취업지원 프로그램들이 개인의 진로준비에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

대학취업지원역량과 취업성공과의 관계를 연구한 강원준 외(2008)는 대학의 진로준비 프로그램 중 가장 비중이 높은 5가지 프로그램인 취업관련 교내특강, 취업강좌, 취업캠프, 취업박람회, 취업동아리를 선정하고 각 프로그램과 취업성공과의 관계를 분석하였다. 연구결과 취업동아리의 취업성공률이 가장 높은 것으로 나타났으며, 5개 프로그램의 구직합격률이 모두 70% 이상으로 나타나 대학의 취업지원활동은 실제 재학생의 진로준비와 취업에 직접적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

고재성 외(2013)의 연구에서는 대학 진로·취업지원역량 수준을 진단하기 위하여 ‘정보 제공 영역’, ‘구직역량 강화 영역’, ‘제반 여건 영역’, ‘관계자 인식수준 영역’을 하위요인으로 구성하여 취업부서 담당자와 교수를 대상으로 조사하여 분석하였는데, 취업담당직원의 인식이 교수보다 다소 높았다. 대학 경영진, 학생, 학과교수, 취업담당 직원의 관심을 묻는 관계자 인식수준에서 취업담

당직원(3.30)가 교수(3.24)보다 높게 인식하고 있었으며, 취업지원에 대한 물적, 인적 여건에 대한 제반여건 영역에서도 역시 취업담당직원(3.04)이 교수(2.93)보다 높았고, 진로탐색과 구직기술, 자격증에 관한 구직역량 강화영역에서 취업담당직원(3.31)이 교수(3.10)보다 높게 인식하고 있었다. 채용, 일경험, 진학 등에 대한 관련 정보제공 영역에서도 취업담당직원(3.23)이 교수(3.02)보다 높게 인식하고 있었다.

## 6) 취업지원조직의 규모

장재호, 서유정, 이영민(2015)의 연구에 따르면, 전국 80개 전문대학을 대상으로 조사한 결과 전문대학의 취업지원 관련조직이나 부서는 1.6개로 나타났고, 취업지원조직이 1개인 경우가 65.0%로 전체 대학의 2/3을 차지하고 있었다. 교내 조직편제상 취업지원부서의 소속은 총장직속(3.8%), 대학본부(52.5%), 부설기관(7.5), 대학본부 부속기관(36.3)인 것으로 나타났다. 취업지원부서에 취업지원만 전담하는 직원이 있는 대학(95.0%)이 직원이 없는 대학(5.0%)보다 압도적으로 많았고 80개 대학의 전담직원의 수는 평균 3.4명이었다.

129개 대학을 조사한 고재성 외(2013)의 연구에 취업지원부서 인력 평균(취업전담교수 제외)인 4.36명(보직교수 제외시 4.11명)보다 다소 낮은 수치이나 이 인원은 보직교수를 포함하고 있어서 단순 비교하기는 어렵다. 오히려 고용노동부(2010)의 조사와 비교하면, 2010년 기준으로 취업지원기구의 직원 평균은 3.31명으로 직원만 비교한다면 0.8명 더 증가한 것으로 보여진다.

세부 인력 구성에서는 보직교수가 1.19명으로 대부분 부서에 부서장급 1인이 배치되어 있으며, 일반행정직이 평균 2.36명 배치되어 있다. 취업전담교수의 경우, 27개 대학에서 활용하고 있었으며 배치되어 있는 경우는 학교당 4.41명이 있다. 이 밖에도 고용노동부의 대학청년고용센터나 대학창조일자리센터 등 사업을 통해 지원되는 외부 컨설턴트 인력도 배치되는 경우가 있다(고재성 외, 2013).

고용노동부(2010)의 조사에 따르면, 전문대학의 취업지원전문인력 1인당 재학생수는 2,838명이었으며, 이는 4년제 대학의 5,648명보다 적은 것으로 나타났다.

## 7) 취업지원 만족도

대학의 진로서비스 기구에서는 진로정보의 제공, 진로상담, 산업현장 연계 및 취업 지원 등 다양한 서비스를 학생들에게 제공하고 있으나, 학생들 입장에서는 대학에서 제공하는 진로서비스에 대한 인식이나 참여율이 저조하게 나타났다(김승보 외, 2012).

한편, 전문대학의 진로지원과 관련하여 만족도를 조사한 문희주, 오만덕, 정면화, 최인근, 김정환, 임승규(2005)의 연구에서는 대부분 평균 수준의 만족도를 보이고 있다(문희주 외, 2005). 세부적으로 대학차원의 진로지원프로그램(3.08)과 학과차원의 진로지원프로그램(3.03) 모두 보통(3.0)수준이었으며 대학차원 진로지원의 도움(3.03), 학과차원의 도움(3.15)도 보통 수준(3.0) 이었다.

고재성 외(2013)에 따르면 전문대학 학생들의 진로지도·취업지원 서비스 전반적 만족도에서 ‘만족’ 응답(매우 만족: 4.7% + 만족: 25.6%)은 30.3%이며, ‘불만족’ 응답(매우 불만족: 3%+ 불만족: 13.2%)은 16.2%로 나타나 보통 정도 수준으로 평가되었다. 5점 척도 기준으로 한 만족도는 평균 3.16점으로 그리 높지 않는 편이었다. 진로지도·취업지원 관련 서비스 만족도는 남자(3.27)보다 여자(3.07)의 만족도가 낮았으며, 학년이 올라갈수록 떨어지는 경향을 보이고 있다.

안세빈(2016)의 연구에서 취업지원 만족도가 높을수록 구직자의 구직준비행동에 정(+)의 영향을 미치는 것( $\beta=.440$ ,  $p<0.001$ )으로 나타났다. 황여정과 백병부(2008)는 연구결과도 대학지원활동에 대한 만족도 변인 중에 대학의 취업지원 활동 만족도가 대학생의 취업여부에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이만기(2010)의 연구에서 취업지원 만족도와 취업행동이 일자리 적합과 직무만족에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대학교육 만족도 중 특히 취업 지원활동이 졸업생의 취업성가에 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 국내의 연구 결과를 살펴보면, 학교의 취업 지원활동이 만족스러울 경우 그렇지 않은 경우에 비해 취업가능성이 1.43배 정도 높았다(채창균, 김태기, 2009). 이는 취



업을 위한 지원활동이 취업가능성에 직접적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다

## 8) 전문대학 학생의 취업행동과 조직 변인의 관계 종합

취업행동에 영향을 미치는 조직 변인을 구명한 선행연구를 종합한 결과, 대학소재지, 대학의 규모, 취업률, 전공만족도, 학과교수만족도, 대학취업지원역량이 관련성이 있는 것으로 나타났다.

첫째, 대학소재지는 취업행동에 유의미한 차이를 유발한다. 이와 관련된 선행연구로는 비수도권 소재 대학의 학생이 수도권 대학의 학생보다 취업성과 차이를 유발한다는 실증연구(이상호 외, 2009; 조운서 2013; 최선미, 2015))가 있었다.

둘째, 전공만족도는 취업행동에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 전공만족도가 높을수록 취업행동이 높을 것이라는 이론적 실증적 연구(한예정, 2014; Braskamp, 1979; Logue, 2005)와 전공만족도가 부분적으로 정적인 영향을 미친다는 실증연구(박인실, 김미정, 2015; 정민주, 2014)가 있었다.

셋째, 학과교수만족도는 취업행동에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 학과교수만족도가 높을수록 취업행동의 수준이 높아지거나 학생들의 참여가 높게 나타난다는 실증연구(서봉원 외, 2003; 이주성, 2016; Asin, 1993), 학생의 인지적 성장을 촉진한다는 실증연구(Kuh, 1995; Pascarella & Terenaini, 1991) 등이 있다.

넷째, 대학취업지원역량은 취업행동에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 취업지원프로그램 참여가 많을수록 취업성고가 높다는 실증연구(강원준 외, 2008; 성희진, 나승일, 2012) 등이 있었다.

다섯째, 대학지원만족도는 취업행동에 정적인 영향을 미친다. 이와 관련된 선행연구로는 대학의 취업지원활동이 많을수록 취업행동은 높아질 거라는 실증연구(안세빈, 2016)와 취업지원만족이 취업성가에 긍정적인 영향을 미친다는 실증연구(이만기, 2010; 채창균, 김태기, 2009; 황여정, 백병부, 2008)가 있다.

<표 II-15> 취업행동과 조직 변인 간의 관계 종합

구분	관계	방향	선행연구
대 학 소 재 지 → 취 업 행 동	●	+	장기영, 2008; 류장수, 2003; 조윤서, 2013
전 공 만 족 도 → 취 업 행 동	●	+	Braskamp, 1979; Logue, 2005; 전현진, 2015; 한예정, 2014
	◐	+	박인실, 2015; 정민주, 2014
학 과 교 수 만 족 도 → 취 업 행 동	●	+	김재현, 2011; 류운석, 2012; 서봉언 외, 2013; 이현진, 2009
대 학 취 업 지 원 역 량 → 취 업 행 동	●	+	이종찬, 2014; 신선미 외, 2013; 김강호, 이건남 2012; 노경란 외, 2011
취 업 지 원 만 족 도 → 취 업 행 동	●	+	안세빈, 2016; 이만기, 2010; 채창균, 김태기, 2009; 황여정, 백병부, 2008

주1) ● 유의미함, ○ 유의미하지 않음, ◐ 일부만 유의미함

주2) + : 정적인 관계, -: 부적인 관계

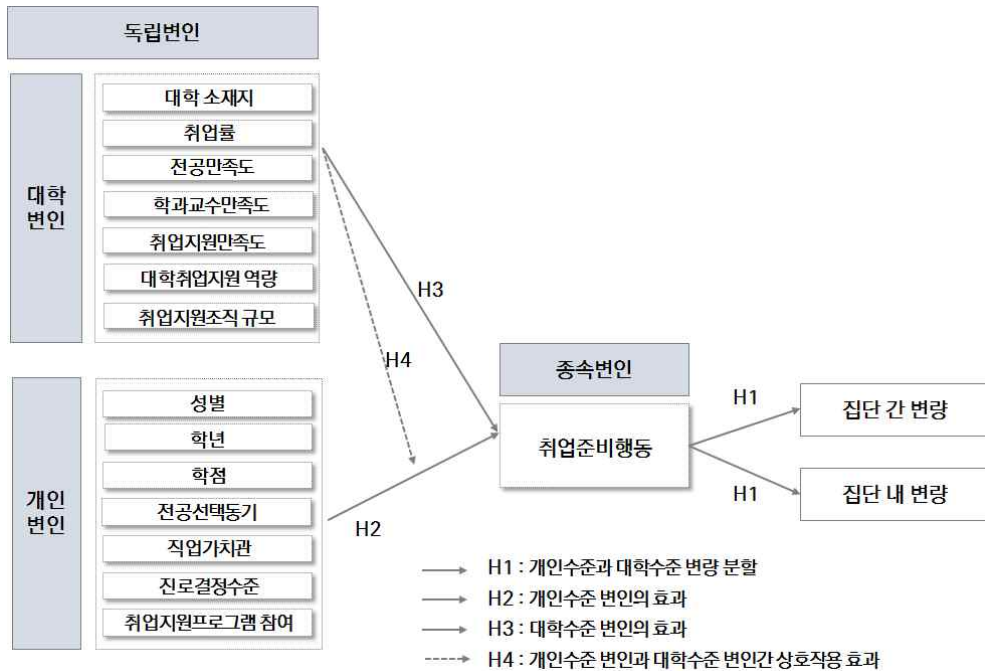
### III. 연구 방법

#### 1. 연구 모형

이 연구는 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 조직 변인 간의 위계적 관계를 구명하기 위한 것으로서 연구의 종속변인은 취업행동이며, 독립변인은 개인 변인과 조직 변인이다. 개인 변인은 성별, 학년, 학점, 전공선택동기, 직업가치관, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여로 구성되며, 조직 변인은 대학소재지, 취업률, 전공만족도, 학과교수 만족도, 대학취업지원역량, 취업지원 만족도, 취업지원조직 규모로 구성된다([그림 III-1] 참조).

전문대학 학생의 취업행동과 개인 및 조직 변인을 종합적으로 구명함에 있어 개인 변인은 개인을 분석단위로 하며, 조직 변인은 대학을 분석단위로 한다는 점에서 개인 차원(Level 1)과 조직 차원(Level 2)이라는 위계적 수준으로 구분된다. 따라서 개인 변인은 소속된 집단에 관계없이 개인별로 독립적인 특성(점수)을 갖는 변인을 의미하며, 조직 변인은 동일한 집단에 소속된 구성원들은 상호 종속적인 반면 다른 집단의 구성원들과는 독립적인 특성을 갖는 변인을 의미한다(Raudenbush & Bryk, 2002). 즉, 개인 변인은 전문대학 졸업예정자의 내재적 특성으로 개인별로 서로 독립적인 특성을 갖고, 개인별로 서로 다른 점수를 갖게 되는 반면, 조직 변인은 동일한 전문대학에 소속된 학생들에게 동일한 영향을 미치며, 다른 전문대학에 소속된 학생과는 다른 점수를 갖게 된다. 따라서 개인 변인은 개별 학생에 따라 상이한 값을 갖는 자료이며, 조직 변인은 전문대학별로 하나의 값을 갖는 자료로 구성된다.

개인 변인과 조직 변인의 위계적 구조로 이루어진 변인 간의 관계 분석을 위해 위계적 선형모형 분석(Hierarchical Linear Model: HLM)의 기초모형(null model), 중간모형(mean model), 연구모형(explanatory model)을 순차적으로 설정하였다(김기용, 나승일, 2010).



[그림 III-1] 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계 모형

## 2. 연구 대상

### 가. 모집단

이 연구의 모집단은 전문대학에 재학하는 학생 중 졸업예정자이다. 2016년 현재 전국 138개 전문대학에서 178,482명의 졸업자를 배출하고 있으며, 이 중 여성은 100,047명(56.0%)이고 남성은 78,435명(44.0%)이다. 대학 소재지별로는 수도권(서울, 인천, 경기) 43개 전문대학(31.2%)에 77,408명의 졸업생이, 비수도권 95개 전문대학(68.7%)에 101,074명의 졸업생이 있으며(한국교육개발원, 2016), 이를 정리하면 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 소재지에 따른 전문대학 수 및 졸업생 수(2016년 기준)

구분		학교수		졸업생수	
		개	백분율(%)	명	백분율(%)
소재지	수도권(서울,경기,인천)	43	31.2	77,408	43.3
	비수도권	95	68.8	101,074	56.6
	합계	138	100.0	178,482	100.0

자료 : 한국교육개발원. (2016). 교육통계연보. 한국교육개발원

전문대학의 수업연한은 2년제, 3년제, 4년제로 다양하게 존재하는데 각 수업연한별 졸업자의 수는 현재 파악되지 않고 있어서 입학정원과 등록정원으로 수업연한별 비율을 추정하고자 한다. 2016년 기준, 전국 전문대학의 수업연한별 입학정원은 2년제가 120,32명(68.6%), 3년제가 49,655명(27.2%), 4년제가 7,736명(4.3%)로 구성된다(<표 III-2>). 따라서 이 연구의 모집단은 2년제와 3년제의 입학정원인 약 170,000명으로 추정되며, 이는 2016년 졸업자에서 4년제를 제외한 인원과 유사하다.

<표 III-2> 전문대학의 수업연한별 입학정원 및 등록인원(2016년 기준)

구분		입학정원		등록인원	
		명	비율(%)	명	비율(%)
학제	2년제	125,533	68.6	124,008	68.6
	3년제	49,655	27.1	49,145	27.2
	4년제	7,736	4.2	7,725	4.3
	합계	175,188	100.0	468,590	100.0

자료 : 한국전문대학교육협의회 내부자료

2016년 기준, 전국 전문대학의 입학생 수를 계열별로 보면 인문사회계열 57,942명(33.1%), 공학계열 50,267명(28.7%), 자연과학계열 45,684명

(26.1%), 예체능계열 21,295명(12.1%)로 구성된다.

<표 III-3> 전문대학의 계열별 입학 학생 수(2016년 기준)

구분	학생수(명)	백분율(%)
인문사회계열	57,942	33.1
공학계열	50,267	28.7
자연과학계열	45,684	26.1
예체능계열	21,295	12.1
합계	175,188	100.0

자료 : 한국전문대학교육협의회 내부자료

#### 나. 표집

이 연구에서는 표본의 대표성을 확보하는 것과 동시에 현실적인 요인을 고려하여 층화군집표집 및 비율표집을 실시하였다. 층화표집은 모집단 안에 어떤 속성에 의한 여러 개의 하부집단이 있을 시 이를 표집에 반영하여 표본이 모집단을 대표하기에 용이하게 만드는 표집방법이다. 이에 따라 이 연구에서는 종속변인인 취업행동과 개인 및 조직 변인의 특성과 분석 방법을 고려하여 이를 표집에 반영하였다.

첫째, 이 연구의 종속변인인 취업행동은 실제적인 구직과정을 포함하고 있기 때문에 취업을 준비하는 졸업예정자를 대상으로 하였다. 현재 전문대학은 2년제부터 4년제까지 다양한 학제가 존재하기 때문에 2년제 전공인 경우는 2학년을, 3년제 전공인 경우에는 3학년을 대상으로 하였다.

둘째, 학생의 취업행동에 영향을 주는 변인으로 대학소재지(이제경, 2004; 조운서, 2013; 최선미, 2015), 전공 계열(이나영, 2012; 이영민, 이수영, 2010; 이영민 외, 2014), 성별(고완숙, 2015; 이상호 외, 2009; 조운서, 2013) 등이 있다. 선행연구를 통하여 밝혀진 취업행동과 관련된 개인일반특성 변인이 다수 존재하지만 층화기준의 수가 많아지면 최소 크기 집단의 적정 표집의 수가 30이상이

어야 한다는 조건을 충족시키기 어렵고, 다양한 층화기준이 많을수록 표집이 어려워진다. 따라서 이 연구에서는 취업행동에 차이를 보일 것으로 예상되는 대학 소재지와 전공 계열 및 성별에 따른 층화 비율표집을 수행하였다. 대학 소재지는 국내 대학 연구에서 주로 사용하는 수도권과 비수도권으로 구분하였다. 모집단 추정을 위하여 활용한 전문대학교육협의회의 내부자료에 따라 전공 계열은 인문사회 계열, 공학계열, 자연과학계열, 예체능계열로 구분하고 성별 학생 비율을 고려하였다.

셋째, 이 연구의 표본 크기 선정에 있어 자료 분석 방법, 질문지 회수율 및 유효 응답률 등을 고려하여야 한다. 우선 이 연구에서 사용하고자하는 위계적 선형 모형 분석에서는 추정과 표준오차의 정확성을 위해 2수준 분석대상의 표본 수와 1수준 분석 대상의 표본 수를 함께 고려하여야 한다(Woltman et al, 2012). 일반적으로 30개 이상의 조직과 조직별 5명 이상의 개인의 자료 수집이 필요한 것으로 알려져 있다(Klein & Kowłowski, 2000). Hofmann(1997)은 2수준의 30개 집단의 1수준의 집단별 30명의 자료를 확보하는 것( $n=900$ )과 2수준의 150개 집단의 1수준의 집단별 5명의 자료를 확보하는 것( $n=750$ )은 동일한 효과를 주는 것으로 밝혔다. 이상을 고려하여, 본 연구는 Hofmann(1997)이 제시한 2수준의 30개 집단의 1수준의 집단별 30명의 총 900명의 자료를 확보하고자 하며, 회수율과 유효자료를 고려하여, 총 32개 대학의 40명씩을 대상으로, 총 1,280명을 표집하였다.

층화 비율표집 과정은 1차적으로 대학 소재지를 국내 대학 연구에서 주로 사용하는 수도권 10개 대학(31.2%)과 비수도권 22개 대학(68.7%)를 표집하였다. 그 후, 2차적으로 모집단 추정을 위하여 활용한 전문대학교육협의회의 내부자료에 따라 설문대상 대학의 전공 계열별 학생 비율에 따라 40명을 기준으로 계열별 인원을 정하고 성별 비율을 고려하였다.

### 3. 조사도구

조사도구는 질문지와 공시정보 원자료를 사용하였다. 질문지는 학생용 질문지와 취업지원조직용 질문지로 구성되었다(<표 III-4> 참조). 학생용 질문지는 취업행동, 전공선택동기, 직업가치관, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여, 전공만족도, 학과교수만족도, 취업지원 만족도 등을 측정하는 도구와 개인 일반 특성(성별, 학년, 학점, 전공계열)으로 구성하였다. 취업지원조직용 설문지는 조직 변인인 대학 취업지원역량과 취업지원조직 규모를 측정하는 도구로 구성하였다. 조직변인 중 대학소재지와 취업률은 한국대학교육협의회 대학정보공시센터가 대학 알리미 시스템을 통해 제공하는 전문대학별 공시정보를 활용하였다.

이 연구의 조사도구는 타당성과 신뢰성 확보를 위해 관련분야의 전문가를 대상으로 타당성 검토와 예비조사를 통해 수정·보완되고 검증과정을 거쳐 본조사에 활용되었다. 먼저 관련 분야 전문가 대상 타당성 검토는 전문대학에서 10년 이상 진로지도 경험이 있는 교수 7명을 대상으로 2016년 10월 11일부터 13일까지 실시하였다. 특히 연구자가 개발한 전문대학 졸업예정자의 취업행동 측정도구가 구인별 조작적 정의에 맞게 문항 설정이 이루어졌는지 내용타당도 검토를 받았으며, 그 외에 모든 변인의 측정문항의 진술이나 방식이 조사 대상에 부합하도록 적절한지 의견을 조사하고 이를 반영하였다.

예비조사는 4개 전문대학 120명의 학생을 대상으로 2016년 10월 24일부터 25일까지 실시하였다. 예비조사에서는 109명의 학생이 응답하였고, 이중 불성실 응답 5개를 제외한 104개의 자료가 분석에 활용되었다. 예비조사 자료 분석은 연구자가 개발한 취업행동 측정도구의 경우 내적합치도와 구인타당도를 검증하였다. 내적합치도 검증을 위해서 Cronbach  $\alpha$ 와 문항-전체 상관계수를 분석하였으며, 구인타당도 검증을 위해서는 요인분석을 실시하였다.

본조사에서는 모든 측정도구에 대하여 최종적으로 내적일치도 계수를 통해 신뢰도를 확인하고, 탐색적 요인 분석을 통해 구인타당성을 확보하였다.



<표 III-4> 조사도구의 구성

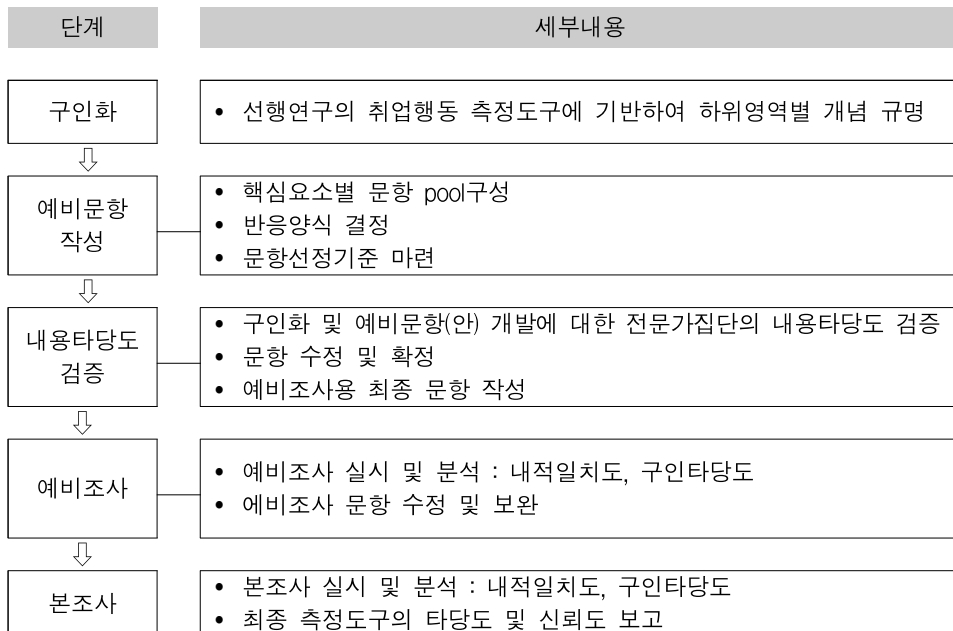
구분	변인		문항번호	문항수	비고
종속 변인	취업행동		공식적 취업정보탐색	I.1-4	4
			비공식적 취업정보탐색	I.5-8	4
			예비적 취업준비	I.9-14	6
			적극적 취업준비	I.15-20	6
독립 변인	개 인 변 인	성별, 학년, 학점, 전공계열		IX.1-7	7
		전공선택동기	개인적 동기	II.1-4	4
			사회적 동기	II.5-8	4
		직업가치관	내재적 가치	III.1-5	5
			외재적 가치	III.6-9	4
		진로결정수준	진로확신	IV.1-2	2
			진로미결정	IV.3-14*	12
	취업지원프로그램 참여		V.1-13	13	
	대 학 변 인	전공만족도	일반적 관심 만족	VI.1-6	6
			사회적 인식 만족	VI.7-12	6
			진로 만족	VI.13-14	2
		학과교수 만족도	전공수업	VII.1-4	4
			교수-학생 관계	VII.5-7	3
			학생생활 지도	VII.8-11	3
		취업지원 만족도		VIII.1-6	6
		대학취업지원 역량	대 학 진로·취업지도	II.1-4	4
			구직역량 강화	II.5-8	4
			제반여건	II.9-13	5
			관계자 인식	II.14-16	3
		취업지원부서의 규모 (취업지원인력 1인당 학생수)		I.	1
		대학소재지, 취업률		전문대학 공시정보 원자료	
총계				114	

주) \*는 역채점문항임

## 가. 취업행동 측정도구

전문대학 학생의 취업행동 측정도구를 개발을 위해 선행연구를 고찰한 결과를 토대로 취업행동의 개념과 하위영역을 설정하였다. 취업행동의 개념은 Schwab와 그의 동료들(1987), Blau(1993, 1994), Saks & Ashforth(1999), Wanberg와 그의 동료들(2000), 어윤경 외(2011), 이제경(2004) 등의 개념을 종합하여 “대학 졸업 후 자신이 원하는 회사나 분야에 취업하기 위하여 다양한 경로로 직업 정보를 탐색하고 수집하는 활동뿐 아니라 필요한 능력을 갖추기 위한 구체적인 준비 및 직접적인 구직과정에서 이루어지는 현실적인 행위”로 을 정의하였다.

그리고 취업행동의 하위영역은 연구자가 규정한 취업행동의 개념을 활용한 선행연구 고찰을 통하여 설정하고 이에 대한 예비문항을 작성하였다. 작성된 문항(안)은 전문가 집단의 내용타당도 검토결과에 따라 수정하고 예비조사를 실시한 뒤 본조사에 활용하였다.



[그림 III-2] 취업행동 측정도구의 개발절차

## 1) 구인화 모형

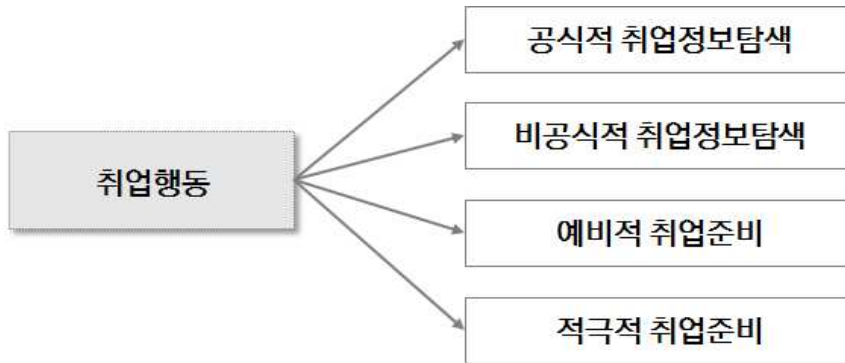
취업행동에 대한 개념적 구인은 취업행동에 대한 조작적 정의를 기초로 관련 개념 및 선행연구의 내용을 분석함으로써 설정하였다. 이 연구에서는 취업행동의 개념적 정의는 대학 졸업 후 자신이 원하는 회사나 분야에 취업하기 위하여 다양한 경로로 직업 정보를 탐색하고 수집하는 활동뿐 아니라 필요한 능력을 갖추기 위한 구체적인 준비 및 직접적인 구직과정에서 이루어지는 현실적인 행위로서 선행연구(어윤경 외, 2011; 이제경, 2004; Blau, 1993, 1994; Saks & Ashforth, 1999, Wanberg et al., 2000)에서 사용된 직업탐색행동 검사도구와 취업행동 검사도구의 구성요인(<표 III-5>참조)을 바탕으로 공식적 취업정보탐색, 비공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비, 적극적 취업준비로 구인화하였다.([그림 III-2] 참조)

선행연구 결과를 종합한 하위영역은 취업준비를 해나가는 과정에서 찾아보는 정보의 종류와 정보를 얻는 방식에 따라 공식적 취업정보탐색과 비공식적 취업정보탐색으로 구분할 수 있고, 취업준비의 노력과 행위의 적극성에 따라 예비적 취업준비와 적극적 취업준비로 구분할 수 있다. 공식적 취업정보탐색은 신문, 잡지 등의 구인광고나 취업지원센터(공공/사설), 혹은 취업회사 등 공식경로를 통해 직업정보를 탐색하는 것을 의미하며, 비공식적 취업정보탐색은 가족, 친척, 친구, 선배, 교수, 지인과 같은 사적 관계를 통해 취업정보를 탐색하는 것을 의미한다. 예비적 취업준비에는 학점 관리, 관련 자격증의 취득 등의 취업역량을 갖추기 위한 구체적인 노력이나 취업 가능성을 높여주는 준비행위를 의미하며, 적극적 취업준비에는 직접적인 구직과정에서 이루어지는 입사지원과 면접 등의 본격적이고 실제적인 취업행위를 의미한다.

<표 III-5> 선행연구에서 취업행동 하위영역 도출

구분	공식적 직업 탐색	비공식적 직업 탐색	예비적 직업 탐색	본격적 직업 탐색	직업 탐색 강도	취업 준비 강도	네트 워킹 강도
Schwab et al. (1987)	○	○		○	○		
Blau(1993, 1994)			○	○	○		○
Barber et al. (1994)	○	○			○		
Saks & Ashforth (1999)			○	○			
Wanberg et al. (2000)				○			○
이제경(2004)	○	○	○	○		○	
어윤경 외(2011)	○	○	○	○		○	
이영민, 이수영, 임정연 (2012)	○	○		○			

선행연구에서 공식적 직업탐색과 비공식적 직업탐색은 직업에 대한 탐색이라기 보다는 취업정보탐색하는 경로를 구분하는 의미를 내포하고 있으므로 공식적 취업정보탐색과 비공식적 취업정보탐색으로 구인화하였다. 또한 예비적 직업탐색과 적극적 직업탐색은 탐색이라기보다는 실제로 하는 행위를 의미하고 연구자에 따라 직업탐색과 직업탐색행동, 취업준비행동 등으로 다양하게 명명하고 있다. 따라서 본 연구에서는 탐색과 구분되는 실제적인 준비행위를 강조하기 위하여 예비적 취업준비와 적극적 취업준비로 구인화하였다.



[그림 III-3] 취업행동 구인화 모형

## 2) 예비문항의 작성

구인화 모형을 토대로 취업행동 측정을 위한 예비문항을 작성하였다. 예비문항 작성에서는 하위영역별로 몇 개의 문항을 작성할 것인지가 먼저 논의되어야 한다. 일반적으로 최종 검사에서 하위 영역별로 최소 3개 정도의 문항을 구성할 것을 제안하고 있으므로(Crocker & Algina, 1986; Walsh & Betz, 1995), 이 연구에서는 문항개발에 주로 참고한 Blau(1993, 1994), Saks & Ashforth(1999), Wanberg와 그의 동료들(2000), 이제경(2004), 어윤경 외(2011)의 문항을 참고하여 하위 영역별로 공식적 취업정보탐색(6문항), 비공식적 취업정보탐색(5문항), 예비적 취업준비(10문항), 적극적 취업준비(6문항)의 총 27개 문항의 예비문항을 개발하였다. 개발된 문항에 대하여 지시문과 응답양식을 결정하였다. 지시문은 하고 있는 취업행동에 대한 자기응답식으로 기술되어 있고, 측정도구의 반응양식은 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’의 5단계 Likert 척도로 구성하였다.

## 3) 내용타당도 검증

연구자가 선행연구를 통하여 개발한 예비문항이 실제로 전문대학 학생의 취업행동을 측정하기에 타당한지에 대한 내용타당도를 검토하였다. 내용타당도의 전문

가 검토는 도출된 설문문항이 적절한지, 예비조사를 실시하여도 되는지에 대한 확인이었다. 이를 위하여 전문대학에서 10년 이상 진로지도 경험이 있는 교수 7명에게 검토를 받았다. 문항의 도출과정을 보다 더 잘 검토받기 위하여, 문항의 적절성에 대하여 리커트 5점 척도로 평가하도록 하였으며, 수정사항란을 만들어 수정이 필요한 사항, 추가 및 삭제가 필요한 이유 등의 의견을 자유롭게 기술할 수 있도록 하였다([부록 1] 참조).

질문지 문항과 관련해서는 공식적 취업정보탐색에서 취업관련 정보를 얻는 매체를 TV 광고와 라디오 방송 등으로 나누었는데 이를 하나의 문항의 통합할 필요가 있다는 의견이 다수 있었다. 또한 용어의 불분명함으로 인하여 오해의 소지가 있는 문항을 명확하게 표현해야 한다는 수정·보완 의견이 제시되었다. “~한 적이 있다”는 “~본다”로 수정하였으며, “경력과 관련될 가능성이 있는 교과목”은 “취업에 도움이 되는 교과목”으로 보다 명확하게 표현으로 수정하였다. 마지막으로 전문대학의 실정에 맞는 표현으로 수정해야 한다는 의견이 제시되었다. “국가고시”의 경우는 전문대학 학생들은 거의 응시하지 않기 때문에 “자격시험”으로 변경하였다. 전문대학의 경우 취업정보는 “대학 내 진로 및 취업센터” 외에도 “학과 사무실”을 통해 제공받으므로 “대학 내 취업센터나 학과사무실”이라는 표현으로 수정하였다.

#### 4) 예비조사

이 연구에서는 전문가 검토 및 문항수정을 통해 개발된 예비 문항을 토대로 예비조사용 설문지를 구성하여 한 번의 예비조사를 실시하였다. 탐색적 요인분석을 위해서 표본의 수는 최소 50개 이상, 문항 수의 최소 4배가 되어야 함(이학식, 임지훈, 2013)을 고려하여, 예비조사는 4개 전문대학 120명의 학생을 대상으로 실시하였다.

예비조사를 통해 내적일치도 계수와 요인분석을 실시하였다. 신뢰도는 문항 간 내적일치도 계수를 산출하여 측정도구 전체의 신뢰도를 확인하고, 문항 제거 시 신뢰도 계수를 낮게 하는 문항을 수정 및 보완하였다.

취업행동 26개 문항의 내적일치도 계수 .925로 높은 신뢰도를 나타냈으며, 3

번, 11번, 17번, 19번 문항을 제거할 경우 전체 내적일치도 계수는 증가하지만, 나머지 문항은 문항 제거 시 내적 일치도 계수 값의 증가는 없었다([부록 3-1] 참조).

그리고 취업행동의 구인타당도 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석에서 요인추출 방식으로는 주성분 분석(principle component analysis)을, 요인회전 방식으로는 요인들 간의 상호 독립성을 유지하며 회전하는 직교회전방식 중 가장 널리 쓰이는 베리맥스(varimax) 방식을 활용하여 요인구조를 파악하고 문항별로 요인적재량을 확인하였다.

요인분석 결과, 네 개의 요인이 추출되었으며, 분산에 대한 누적 설명비율은 55.6%로 나타났다(<표 III-6> 참조). 예비조사 분석 결과를 바탕으로 3번, 10번, 11번, 12번, 14번, 17번 문항의 신뢰도 및 타당도가 모두 부적절한 것으로 나타났다. 이에 따라 본조사에서는 해당 문항을 삭제하였다.

<표 III-6> 취업행동 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(예비조사)

문항	구인 1 (공식적 취업정보탐색)	구인 2 (비공식적 취업정보탐색)	구인 3 (예비적 취업준비)	구인 4 (적극적 취업준비)	공통 변량
1	<b>.641</b>	.314	.083	.155	.541
2	<b>.633</b>	.344	.070	.170	.552
3	<b>.153</b>	.395	<b>.458</b>	.123	.405
4	<b>.462</b>	.417	.187	.108	.433
5	<b>.611</b>	.367	.158	.180	.566
6	.171	<b>.627</b>	.168	.033	.451
7	.067	<b>.688</b>	.170	.114	.520
8	.271	<b>.630</b>	.108	.191	.518
9	.247	<b>.581</b>	.226	.114	.462
10	.607	<b>.329</b>	.002	.287	.559
11	.708	.031	<b>.169</b>	.172	.561
12	.663	.141	<b>.217</b>	.177	.538
13	.446	.167	<b>.542</b>	.191	.557
14	.595	-.078	<b>.472</b>	.159	.609
15	.392	-.035	<b>.591</b>	.152	.528
16	.226	.110	<b>.678</b>	.163	.550
17	.180	.356	<b>.357</b>	.269	.358
18	.052	.231	<b>.664</b>	.032	.498
19	-.035	.358	<b>.632</b>	.063	.533
20	.096	.229	<b>.622</b>	.344	.567
21	.358	.026	.228	<b>.651</b>	.604
22	.309	.176	-.016	<b>.710</b>	.631
23	.391	.114	-.053	<b>.757</b>	.742
24	.083	.113	.264	<b>.825</b>	.770
25	.095	.115	.207	<b>.846</b>	.781
26	.090	.171	.280	<b>.709</b>	.618
고유값	4.103	4.026	3.404	2.219	
설명변량	15.782	15.485	13.094	11.225	
누적변량	15.782	31.268	44.361	55.587	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스



## 5) 본조사

본조사는 예비조사 결과를 토대로 26개 문항 중 6개 문항을 제거한 20개 문항을 사용하였다([부록 4] 참조). 자료 수집을 통해 획득한 1,234개 자료에 대해 내적일치도 계수 분석과 탐색적 요인분석을 실시하였다. 취업행동 측정도구 20개 문항의 내적 일치도 계수는 0.899으로 높은 신뢰도를 나타냈으며, 구인별 내적일치도 계수 역시 공식적 취업정보탐색 .736 비공식적 취업정보탐색 .733, 예비적 취업준비 .807, 적극적 취업준비 .873으로 양호한 것으로 나타났다(<표 III-7> 참조)

<표 III-7> 취업행동 측정도구의 내적일치도

측정도구	내적일치도 (Cronbach $\alpha$ )	
	예비조사 (n=104)	본조사 (n=1,234)
취업행동	.925	.899
공식적 취업정보탐색	.801	.736
비공식적 취업정보탐색	.747	.733
예비적 취업준비	.846	.807
적극적 취업준비	.894	.873

그리고 취업행동 측정도구에 대한 탐색적 요인분석을 통하여 구인타당도를 검증한 결과 4개 요인이 추출되었으며 고유치가 11.732이며 누적설명비율은 58.7%로 나타났다(<표 III-8> 참조).

<표 III-8> 취업행동 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사)

문항	구인 1 (공식적 취업정보탐색)	구인 2 (비공식적 취업정보탐색)	구인 3 (예비적 취업준비)	구인 4 (적극적 취업준비)	공통변량
1	<b>.778</b>	.230	.167	.196	.724
2	<b>.759</b>	.255	.148	.205	.705
4	<b>.418</b>	.192	.164	.174	.695
5	<b>.517</b>	.316	.209	.244	.450
6	.107	<b>.573</b>	.196	.070	.483
7	.112	<b>.551</b>	.184	.134	.468
8	.172	<b>.604</b>	.157	.210	.462
9	.151	<b>.519</b>	.268	.169	.93
13	.279	.256	<b>.496</b>	.247	.451
15	.226	.122	<b>.429</b>	.243	.406
16	.147	.173	<b>.540</b>	.215	.489
18	.081	.190	<b>.650</b>	.048	.468
19	.011	.246	<b>.690</b>	.030	.538
20	.081	.186	<b>.592</b>	.343	.510
21	.185	.108	.172	<b>.477</b>	.403
22	.194	.275	.053	<b>.615</b>	.494
23	.237	.232	.011	<b>.701</b>	.601
24	.076	.098	.232	<b>.829</b>	.757
25	.079	.091	.194	<b>.850</b>	.775
26	.077	.192	.266	<b>.657</b>	.545
고유값	3.866	2.921	2.476	2.469	11.732
설명변량	19.329	14.604	12.381	12.347	
누적변량	19.329	33.933	46.314	58.661	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

## 나. 개인 변인

### 1) 성별

성별은 남, 여 선택형 문항으로 구성하고, 남자(=1), 여자(=0)로 성을 더미 변수화하여 분석하였다.

### 2) 학년

이 연구의 대상은 졸업예정자이지만 전문대학에는 2년제 학과와 3년제 학과가 병존하고 있어 학년은 2학년(2년제), 3학년(3년제) 선택형 문항을 구성하고 2학년(=1), 3학년(=0)으로 학년을 더미 변수화하여 분석하였다.

### 3) 학점

이 연구에서 학점은 대학입학 이후, 현재까지 이수한 교과목의 누적적 평량의 평균을 직접 기입하는 방식을 통해 연속변수로 설정하고자 한다. 대학별로 학점 부여 자체의 만점 기준이 각기 달라 4.3이 만점이 되는 경우와 4.5가 만점이 되는 경우가 있어 평균 학점과 만점 학점을 함께 기록하는 방식으로 측정하고자 한다. 4.5만점을 기준으로 하되, 4.3 또는 4.0을 만점으로 하는 경우, 학점을 4.5만점으로 환산하여 학점 체계를 통일화한 후 연구에 활용하였다.

### 4) 전공선택동기

전공선택동기는 개인이 진로목표, 자기이해, 환경, 직업세계에 대한 이해, 대학 전공에 대한 정보를 종합적으로 고려하는 의사결정과정인 전공선택 과정에서 특정 전공을 선택하게 된 원인이나 계기를 의미한다(이건남, 정철영, 2009; 임연, 2008; 정보연, 2010; 한예정, 2014; Berger, 1988; Bers & Galowish, 2002). 본 연구는 전공선택동기를 측정하기 위해 정보연(2010)이 개발하고 송운

정(2014)과 한예정(2014)이 재구성한 조사도구를 전문대학생의 전공선택동기에 맞게 수정·보완하여 활용하였다. 이 도구는 개인적 동기(4문항)와 사회적 동기(5문항)의 9문항, 2요인으로 구성되며 5점 리커트 척도이다.

전공선택동기 측정도구에 대한 예비조사를 실시하여 탐색적 요인분석 결과, 2개의 요인이 추출되었으며, 분산에 대한 누적 설명비율은 64.2%로 나타났다(<부록 3-3> 참조). 예비조사 분석 결과를 바탕으로 5번 문항을 삭제하고 본조사에 사용한 측정도구는 개인적 동기(4문항)와 사회적 동기(4문항)의 8문항, 2요인으로 구성되었다. 이 측정도구는 [부록 5]에 제시하였으며, [II] 1-8번 문항이 이에 해당된다.

본조사의 신뢰도 계수는 개인적 동기 .888, 사회적 동기 .725로 나타났다(<표 III-9> 참조).

<표 III-9> 전공선택동기의 내적일치도

측정도구	내적일치도 (Cronbach $\alpha$ )	
	예비조사 ( $n=104$ )	본조사 ( $n=1,234$ )
전공선택동기	.803	.774
개인적 동기	.892	.888
사회적 동기	.748	.725

그리고 전공선택동기 측정도구에 대한 탐색적 요인분석을 통하여 구인타당도를 검증한 결과 2개 요인이 추출되었으며 고유치가 5.339이며 누적설명비율은 66.7%로 나타났다(<표 III-10> 참조).

<표 III-10> 전공선택동기 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사)

문항	구인 1 (개인적 동기)	구인 2 (사회적 동기)	공통변량
1	<b>.900</b>	.003	.811
2	<b>.905</b>	-.016	.820
3	<b>.841</b>	.148	.729
4	<b>.781</b>	.149	.632
6	.240	<b>.760</b>	.635
7	.342	<b>.742</b>	.668
8	-.062	<b>.751</b>	.567
9	-.092	<b>.682</b>	.574
고유값	3.134	2.202	5.336
설명변량	39.170	27.530	
누적변량	39.170	66.700	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

## 5) 직업가치관

직업가치(work values)는 자신이 종사하는 직업에 대해 가치를 부여하고, 일을 통해 달성하고자 하는 목표와 결과에 대해 개인 부여하는 중요성 정도로 (Brief, 1998; Cherrington, 1980; Rieze et al., 2006; Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1988), 내재적 가치와 외재적 가치를 구성요인으로 한다. 이 연구에서는 Kilpatrick(1968)의 직업가치척도(Occupational Value Scale)를 토대로 이기학(1997)과 정동열(2014)이 재구성한 측정도구를 활용하였다. 이 도구는 내재적 가치(5문항)와 외재적 가치(8문항)의 13문항으로 구성되어 있으며, 도구의 응답 범위는 5점 리커트 척도로 측정되었다.

이기학(1997)과 정동열(2014)의 측정도구는 내재적 가치(5문항)와 외재적 가치(8문항)의 13문항으로 구성되어 있었으나 예비조사의 탐색적 요인분석 결과

(〈부록 3-5〉 참조)를 바탕으로 6번, 7번, 8번, 10번 문항을 제외하고 본조사에 사용한 이 척도는 내재적 가치(5문항)와 외재적 가치(4문항)의 9문항, 2요인으로 구성되었다. 이 측정도구는 [부록 5]에 제시하였으며, [III] 1-9번 문항이 이에 해당된다.

직업 가치관 측정도구에 대한 예비조사를 실시하여 탐색적 요인분석 결과, 2개의 요인이 추출되었으며, 분산에 대한 누적 설명비율은 50.9%로 나타났다(〈부록 3-5〉 참조).

본 조사의 신뢰도 계수는 내재적 가치 .797, 외재적 가치 .722로 나타났다(〈표 III-11〉 참조).

<표 III-11> 직업가치관의 내적일치도

측정도구	내적일치도 (Cronbach $\alpha$ )	
	예비조사 ( $n=104$ )	본조사 ( $n=1,234$ )
직업가치관	.805	.757
내재적 가치	.788	.797
외재적 가치	.678	.722

그리고 직업가치관 측정도구에 대한 탐색적 요인분석을 통하여 구인타당도를 검증한 결과 2개 요인이 추출되었으며 고유치가 5.139이며 누적설명비율은 57.1%로 나타났다(〈표 III-12〉 참조).

<표 III-12> 직업가치관 측정도구의 본조사 탐색적 요인분석 결과

문항	구인 1 (내재적 동기)	구인 2 (외재적 동기)	공통변량
1	<b>.804</b>	-.105	.658
2	<b>.808</b>	.028	.654
3	<b>.606</b>	.376	.509
4	<b>.772</b>	.078	.602
5	<b>.661</b>	.200	.576
9	.214	<b>.645</b>	.762
11	-.041	<b>.794</b>	.633
12	.258	<b>.703</b>	.560
13	-.068	<b>.762</b>	.586
고유값	2.818	2.321	5.139
설명변량	31.311	25.792	
누적변량	31.311	57.103	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

## 6) 진로결정수준

전문대학 졸업예정자의 진로결정수준을 측정하기 위해서 Osipow와 그의 동료들(1976)이 개발한 진로결정수준검사(Career Decision Scale: CDS)를 고향자(1992)가 우리나라에 맞게 변안한 것을 사용하였다.

이 측정도구는 진로선택에 대한 확신 수준을 나타내는 확신성(certainty) 2문항과 직업미결정의 전제조건을 확인할 수 있는 미결정성(indecision) 문항 16개로 구성되어 있다. 그리고 피험자로 하여금 앞에서 반응한 내용을 명료화할 기회를 줄 목적으로 자유응답 1문항을 포함시켜 총 19개의 문항으로 구성되어 있다. 그러나 총점에는 자유응답에 대한 것을 제외한 18개 문항의 응답을 합한 총점으로 진로결정수준을 진단한다.

진로결정수준의 하위요인은 진로확신(2문항)과 진로미결정(16문항)의 18문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 4점 리커트 척도로 응답하게 되어있다. 채점은 확신성을 측정하기 위한 문항과 미결정성 문항을 구분하여 채점하는데, 확신성 문항에 해당하는 1, 2번 문항은 점수가 높으면 진로에 대한 높은 확신을 가지고 있음을 의미한다. 반면, 3-18번 문항은 점수가 높아질수록 진로에 대한 확신 정도가 약한 진로미결정이 강함을 나타낸다. 따라서 3-18번 문항은 역채점하였다.

이 측정도구에 대한 예비조사의 탐색적 요인분석 결과(<부록 3-7> 참조)를 바탕으로 3번, 4번, 17번, 18번 문항을 제외하고 본조사에 사용한 이 척도는 진로확신(2문항)과 진로미결정(16문항)의 14문항, 2요인으로 구성되었다. 이 측정도구는 [부록 5]에 제시하였으며, [IV] 1-14번 문항이 이에 해당된다.

본 조사의 신뢰도 계수는 진로결정수준 전체는 .916로 나타났으며, 하위 요인별로는 진로확신 .818, 진로미결정 .914로 나타났다(<표 III-13> 참조).

<표 III-13> 진로결정수준의 내적일치도

측정도구	내적일치도 (Cronbach $\alpha$ )	
	예비조사 (n=104)	본조사 (n=1,234)
진로결정수준	.925	.916
진로확신	.822	.818
진로미결정	.923	.914

진로결정수준 측정도구에 대한 탐색적 요인분석을 통하여 구인타당도를 검증한 결과 2개 요인이 추출되었으며 고유값은 8.79이며 누적설명비율은 62.8%로 나타났다(<표 III-14> 참조).



<표 III-14> 진로결정수준 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사)

문항	구인 1 (진로확신)	구인 2 (진로미결정)*	공통변량
1	<b>.915</b>	.038	.838
2	<b>.907</b>	.041	.825
5	-.015	<b>.754</b>	.568
6	-.172	<b>.711</b>	.535
7	.049	<b>.760</b>	.580
8	.163	<b>.777</b>	.630
9	.092	<b>.742</b>	.559
10	.060	<b>.800</b>	.643
11	.041	<b>.751</b>	.566
12	.121	<b>.767</b>	.603
13	.145	<b>.803</b>	.666
14	.079	<b>.815</b>	.671
15	.055	<b>.741</b>	.552
16	-.019	<b>.749</b>	.561
고유값	1.778	7.020	8.798
설명변량	12.697	50.143	
누적변량	12.697	62.840	

\* 역코딩

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

## 7) 취업지원프로그램의 참여

대학에서 학생들에게 제공하고 있는 취업지원을 위한 서비스나 프로그램으로는 직업·진로교육 교과목, 취업특강, 취업행사(채용박람회, Job Festival 등), 취업전산망(채용정보제공), 취업준비 프로그램(이력서/면접클리닉 등), 취업 동아리 및 커뮤니티 운영, 취업 관련 심리 검사(인적성검사 등), 취업지원센터의 취업상

담, 교수와의 진로 및 취업 상담, 취업캠프, 직장체험프로그램(인턴포함), 현장실습, (취업)멘토링 등이 있다. 이 연구에서는 대학취업지원프로그램에 대한 선행연구 및 문헌검토를 통하여 정리한 대학취업지원서비스나 프로그램에 참여한 횟수에 대한 전문대학 학생이 응답한 평균 점수를 의미한다.

## 다. 조직 변인

### 1) 대학 소재지

대학 소재지는 수도권과 비수도권으로 구분하며, 수도권에는 서울, 경기, 인천을 포함하며, 그 외는 비수도권으로 분류한다. 수도권(=0), 비수도권(=1)으로 수도권 여부를 더미변수화한 후 분석하였다.

### 2) 취업률

교육부의 2015년 ‘고등교육기관 졸업자 취업통계조사’ 제도 개선으로 인하여 2015년 6월 1일자부터 취업률은 산출하지 않고 대학홈페이지를 통해 졸업생의 취업현황만 공시하고 있다. 따라서 2016년 6월 1일자 취업현황을 취업률로 환산하는 대신에 교육부와 한국교육개발원에서 2016년 12월에 발표한 2015년 12월 31일자 취업률을 전문대학별 원점수로 활용하였다.

### 3) 전공만족도

전공만족도는 Brasksm과 그의 동료들(1979)이 Illinois 대학에서 개발된 학과평가조사지(Program Evaluation Survey)를 이용하여 대학생의 전공 만족을 일반요인, 학업요인, 교수요인으로 구성하여 측정하였다. 이 검사지를 나동진과 송재홍(1985)이 변안했고, 그것을 토대로 하혜숙(2000)이 참고하여 학과인식 만족, 학교인식만족 요인을 추가하여 5개의 하위요인을 학과만족도의 하위요인을

전공교과 내용 만족(5), 교수-학생 관계 만족(5), 일반적 관심 만족(5), 사회적 인식 만족(8)으로 나누어 23문항을 개발하였다. 김혜주(2007)는 진로만족(3) 요인을 추가하여 5개 요인 22개 문항으로 수정 개발하였다.

본 연구에서는 전공만족도를 측정하기 위하여 하혜숙(2000)과 김혜주(2007)의 측정도구를 전문대학 졸업예정자에 맞지 않은 문항을 제외하고 연구 목적에 맞게 수정 보완하여 사용하였다. 전공만족도의 하위요인은 일반적 관심 만족 요인(6), 사회적 인식 만족 요인(7), 진로만족 요인(2)으로 15문항을 사용하였다.

이 측정도구에 대한 예비조사의 탐색적 요인분석 결과(<부록 3-9> 참조)를 바탕으로 11번 문항을 제외하고 본조사에 사용한 이 척도는 일반적 관심 만족(5문항), 사회적 인식 만족(5문항), 진로만족(2문항)의 12문항, 3요인으로 구성되어 있다. 이 측정도구는 [부록 5]에 제시하였으며, [VI] 1-12번 문항이 이에 해당된다.

본 조사의 신뢰도 계수는 전공만족도 전체는 .930로 나타났으며, 하위 요인별로는 일반적 관심 만족 .910, 사회적 인식 만족 .868, 진로만족 .730으로 나타났다(<표 III-15> 참조).

<표 III-15> 전공만족도의 내적일치도

측정도구	내적일치도 (Cronbach $\alpha$ )	
	예비조사 (n=104)	본조사 (n=1,234)
전공만족도	.934	.930
일반적 관심만족	.896	.910
사회적 관심만족	.902	.868
진로만족	.730	.730

전공만족도 측정도구에 대한 탐색적 요인분석을 통하여 구인타당도를 검증한 결과 3개 요인이 추출되었으며 고유값은 8.61이며 누적설명비율은 71.7%로 나타났다(<표 III-16> 참조).

<표 III-16> 전공만족도 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사)

문항	구인 1 (일반적 관심 만족)	구인 2 (사회적 관심 만족)	구인 3 (진로만족)	공통변량
1	<b>.833</b>	.197	.234	.788
2	<b>.721</b>	.322	.259	.690
3	<b>.810</b>	.212	.272	.775
4	<b>.758</b>	.339	.190	.725
5	<b>.746</b>	.355	.213	.728
6	.263	<b>.746</b>	.190	.661
7	.288	<b>.644</b>	.360	.628
8	.250	<b>.807</b>	.125	.729
9	.299	<b>.785</b>	.204	.746
10	.243	<b>.554</b>	.322	.638
12	.291	.203	<b>.850</b>	.849
13	.409	.332	<b>.613</b>	.654
고유값	3.616	3.123	1.872	8.611
설명변량	30.137	26.026	15.599	
누적변량	30.137	56.163	71.761	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

#### 4) 학과교수 만족도 측정도구

학과교수 만족도는 전공만족도나 학과만족도의 하위요인으로 포함하여 측정하기도 하지만 일반 대학과 달리 전문대학에서는 취업과 진로지도에 있어서 학과교수의 영향력이나 역할이 매우 중요하므로 학과교수 만족도를 별도로 측정할 필요가 있다.

본 연구에서 학과교수 만족도 척도는 김선연과 신호진(2012)의 대학교수 교육역할 및 교수역량과 관련된 선행연구들(김선연, 조규락, 2010; 양은아, 정재삼, 2010)과 학과(부) 만족도와 관련된 선행연구(김계현, 하혜숙, 2000)을 참고하여 개발한 대학생의 학과교수 만족도 조사도구를 사용하였다. 김선연과 신호진(2012)이 개발한 학과교수 만족도 척도는 하위요인인 전공수업(4문항), 교수-학

생 관계(4문항), 학생생활 지도(4문항)의 12문항, 3요인으로 구성되며 5점 리커트척도이다.

이 측정도구에 대한 예비조사의 탐색적 요인분석 결과(<부록 3-11> 참조)를 바탕으로 8번 문항을 제외하고 본조사에 사용한 이 척도는 전공수업(4문항), 교수-학생관계(3문항), 학생생활지도(3문항)의 10문항, 3요인으로 구성되어 있다. 이 측정도구는 [부록 5]에 제시하였으며, [VII] 1-10번 문항이 이에 해당된다.

본 조사의 신뢰도 계수는 학과교수 만족도 전체는 .945로 나타났으며, 하위 요인별로는 전공수업 .896, 교수-학생관계 .885, 학생생활지도 .903으로 나타났다(<표 III-17> 참조).

<표 III-17> 학과교수 만족도의 내적일치도

측정도구	내적일치도 (Cronbach $\alpha$ )	
	예비조사 ( $n=104$ )	본조사 ( $n=1,234$ )
학과교수 만족도	.946	.945
전공수업	.896	.896
교수-학생 관계	.894	.885
학생생활지도	.896	.903

학과교수만족도 측정도구에 대한 탐색적 요인분석을 통하여 구인타당도를 검증한 결과 3개 요인이 추출되었으며 고유값은 8.08이며 누적설명비율은 80.9%로 나타났다(<표 III-18> 참조).

<표 III-18> 학과교수만족도 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사)

문항	구인 1 (전공수업)	구인 2 (교수-학생관계)	구인 3 (학생생활 지도)	공통변량
1	<b>.816</b>	.303	.243	.817
2	<b>.814</b>	.307	.269	.829
3	<b>.716</b>	.289	.335	.708
4	<b>.663</b>	.415	.394	.767
5	.368	<b>.774</b>	.304	.827
6	.399	<b>.768</b>	.329	.856
7	.321	<b>.701</b>	.414	.765
9	.272	.280	<b>.844</b>	.865
10	.347	.301	<b>.804</b>	.857
11	.325	.408	<b>.408</b>	.798
고유값	2.977	2.456	2.655	8.088
설명변량	29.772	24.564	26.550	
누적변량	29.772	54.336	80.887	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

## 5) 취업지원 만족도

이 연구에서 취업지원 만족도는 학생들이 인식하는 취업지원부서 직원(상담사)의 적절성, 취업지원부서 직원(상담사)의 전문성과 서비스에 대한 만족, 취업지원부서에서 제공하는 지원프로그램에 대한 만족, 취업지원부서의 도움 여부로 측정하고자 한다. 연구자가 개발한 이 측정도구를 전문대학 취업지원조직의 교직원이 응답한 점수를 의미한다.

본조사에 사용한 이 척도는 6문항으로 구성되어 있으며, 이 측정도구는 [부록 5]에 제시하였으며, [VIII] 1-6번 문항이 이에 해당된다. 본 조사의 신뢰도 계수는 .914로 나타났다([부록 3-14]참조).

## 6) 대학취업지원역량 측정도구

대학취업지원역량은 학생이 전 생애에 걸쳐 자기주도적으로 자신과 직업세계를 이행할 수 있도록 대학에서 정서적으로 지원해주고 정보나 구체적인 능력을 습득하도록 도와주는 제반 활동, 취업관련 제반 여건, 관계자 인식을 의미한다(고재성 외, 2013; 성희진, 2012). 본 연구에서 대학취업지원역량 척도는 고재성 외(2013)가 개발한 도구에 전문대학 취업지원조직의 교직원이 응답한 점수를 의미한다.

고재성 외(2013)의 연구에서는 대학 진로·취업지원역량 수준을 진단하기 위하여 순위에 대한 의견을 ‘정보 제공 영역’, ‘구직역량 강화 영역’, ‘제반 여건 영역’, ‘관계자 인식수준 영역’으로 나누어 취업부서 담당자와 교수를 대상으로 조사하여 분석하였다.

본조사에 사용한 이 척도는 대학진로·취업지도(4문항), 구직역량강화(4문항), 제반여건(5문항), 관계자인식(3문항)의 16문항, 4요인으로 구성되어 있다. 이 측정도구는 [부록 6]에 제시하였으며, [II] 1-16번 문항이 이에 해당된다.

본 조사의 신뢰도 계수는 대학취업지원역량 전체는 .928로 나타났으며, 하위 요인별로는 대학진로·취업지도 .746, 구직역량강화 .682, 제반여건 .867, 관계자인식 .751로 나타났다.

<표 III-17> 대학취업지원역량의 내적일치도

측정도구	내적일치도 (Cronbach α)
대학취업지원역량	.928
대학진로·취업지도	.746
구직역량강화	.682
제반여건	.867
관계자인식	.751

그리고 대학취업지원역량 측정도구에 대한 탐색적 요인분석을 통하여 구인타당

도를 검증한 결과 4개 요인이 추출되었으며 고유값은 12.142이며 누적설명비율은 75.891%로 나타났다(<표 III-19> 참조).

<표 III-19> 대학취업지원역량 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(본조사)

문항	구인 1 (대학진로·취업지도)	구인 2 (구직역량 강화)	구인 3 (제반여건)	구인 4 (관계자 인식)	공통변량
1	<b>.735</b>	.105	.165	.324	.759
2	<b>.751</b>	.244	.020	.309	.791
3	<b>.565</b>	.224	.109	.360	.592
4	<b>.768</b>	.003	.146	.266	.682
5	.146	<b>.852</b>	.040	.213	.841
6	.213	<b>.531</b>	.263	.107	.861
7	.289	<b>.780</b>	-.148	.134	.687
8	.222	<b>.885</b>	.111	.167	.838
9	-.031	.226	<b>.628</b>	.207	.837
10	.226	.127	<b>.648</b>	.128	.810
11	.127	.322	<b>.616</b>	.303	.740
12	.067	.314	<b>.610</b>	.215	.770
13	-.099	.106	<b>.636</b>	.162	.633
14	.134	.025	.215	<b>.747</b>	.733
15	.180	.241	.362	<b>.700</b>	.711
16	.095	.210	.246	<b>.862</b>	.857
고유값	4.394	2.760	2.624	2.364	
설명변량	27.463	17.251	16.403	14.775	
누적변량	27.463	44.714	61.117	75.891	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

## 7) 취업지원조직 규모

이 연구에서 취업지원조직의 규모는 교육기관의 정보공개에 관한 특례법 시행령에 따라 대학알리미에 공시되는 재학생수를 취업지원조직에 근무하는 교직원수로 나눈 것으로 취업지원인력 1인당 재학생수를 의미한다.



#### 4. 자료수집

자료의 배포 및 수집은 체계적인 자료수집 방법을 연구한 Dillman(2000)에 따라 조사대상 전문대학의 협력 교수 확보, 조사도구 발송, 조사도구 수거의 절차를 통해 실시하였다. 우선 무선 표집된 32개 전문대학에 전화연락을 통해 협력 교수(취업지원처장, 산학협력처장, 산학협력단장 등)를 확보한 후 연구목적과 해당 대학의 계열별, 성별 비율을 고려한 대상학생 선정에 대한 안내문을 작성하고 학생 대상의 40부의 설문지와 1부의 취업지원조직의 현황조사 설문지와 함께 이메일로 발송하였다. 5개 대학은 협조 안내문과 반송용 우편 주소를 안내하여 발송하였으며, 이메일로 발송한 경우에는 협력교수가 질문지를 인쇄하여 설문조사 완료 후에 우편으로 연구자에게 발송하였다. 5개 대학은 협조 안내문과 질문지 및 반송용 봉투, 협력자에 대한 소정의 사례를 포함하여 보냈다. 1주일이 지난 시점부터는 설문이 도착하지 않은 대학의 협력교수에게 설문 응답에 대한 협조를 다시 한 번 확인하였다.

예비조사는 2016년 10월 24일부터 25일까지 실시하였으며, 본조사의 경우는 2016년 10월 27일부터 11월 4일까지 실시하였다. 32개 전문대학을 대상으로 각 대학별 40부의 질문지를 배포하거나 요청하였는데 총 1,339개가 회수되어 회수율은 104.6%였다. 이중 불성실 응답을 한 105부를 제외하고 1,234명(유효응답율 96.4%)의 학생 자료를 최종 분석에 활용하였다.

조사대상 응답자의 일반적 특성은 <표 III-20>과 같다. 성별은 여성(54.3%)이 남성(45.7%)에 비해 많았으며, 학년은 2년제 2학년(64.7%)이 3년제 3학년(35.3%)보다 많았다. 계열별로는 인문사회계열(34.0%), 공학계열(32.4%), 자연계열(25.4%), 예체능계열(7.7%) 순으로 나타났다. 또한 대학의 소재지별로는 수도권 전문대학(10개)이 32.9%, 비수도권 전문대학(22개) 67.1%로 나타났다. 응답자의 일반적 특성을 살펴본 결과, 모집단의 특성과 유사한 양상을 나타냈으며, 이를 통해 본 연구의 표본이 모집단을 대표할 수 있음을 확인하였다.

<표 III-20> 응답자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	564	45.7
	여성	670	54.3
학년	2학년(2년제)	799	64.7
	3학년(3년제)	435	35.3
나이	21세	432	35.0
	22세	280	22.7
	23세	189	15.3
	24세	180	14.6
	25세 이상	155	12.6
전공계열	인문사회계열	424	34.4
	공학계열	400	32.4
	자연계열	314	25.4
	예체능계열	96	7.8
소재지	수도권	406	32.9
	비수도권	828	67.1
대학규모	졸업생 1,000명 미만	79	6.4
	졸업생 1,000명 이상 2,000명 미만	706	57.2
	졸업생 2,000명 이상	449	36.4
취업지원부서 규모(직원당 학생 수)	500명 미만	305	24.7
	500명 이상 1,000명 미만	613	49.7
	1,000명 이상 1,500명 미만	316	25.6
계		1,234	100.0

## 5. 자료분석

이 연구에서 수집된 자료는 Windows SPSS 21.0 프로그램을 이용한 기술통계 분석(빈도, 백분율, 평균, 표준편차)과 차이분석(t-검증, 일원배치분산분석)을 실시하였으며, HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용한 위계적 선형 모형 분석을 실시하였다.

첫째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동 수준을 구명하기 위하여 평균과 표준편차를 분석하였다. 또한, 일반적 특성(성별, 수업연한, 나이, 전공계열, 대학소재지, 대학규모, 취업지원조직 규모)에 따라 취업행동 수준이 어떠한 차이가 나타나는지 검증하기 위하여 독립표본 t-검증과 일원배치분산분석(one-way ANOVA)을 실시하였다.

둘째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 영향을 미치는 변인은 개인과 조직이라는 2개의 서로 다른 수준의 위계적 자료 구조(hierarchical data structures)의 속성을 지니고 있다. 기존의 전통적인 통계기법인 분산분석이나 회귀분석에서는 측정수준이 다른 자료를 개인 또는 조직 수준으로 분산(dis-aggregation)하거나 집합(aggregation)시킴으로써 다양한 오류를 범할 수 있다. 이러한 방법은 개인 수준에 존재하는 변량을 고려하지 않고 대학 수준의 구조나 과정을 직접적으로 다루게 되면 개인의 상대적인 이질성이 반영되지 않는 잘못된 이론을 도출하게 된다. 따라서 이 연구에서는 개인 수준과 조직 수준을 모두 고려하고 각 수준의 잔차(residuals)를 함께 제공하여 독립변인들에 대한 적합한 수준을 유지하면서 상·하위 수준의 분산을 함께 고려한 통계분석 방법인 위계적 선형 모형 분석(HLM)을 활용하였다. 개인 변인과 조직 변인의 위계적 구조로 이루어진 변인 간의 관계를 분석하기 위해 위계적 선형 모형 분석의 기초 모형(null model), 중간 모형(mean model), 연구 모형(explanatory model)을 순차적으로 설정하였다.

<표 III-21> 연구목표별 자료분석방법

연구문제	분석방법
연구문제 1. 취업행동 수준과 관련된 개인 및 조직 변인의 수준은 어떠한가?	<ul style="list-style-type: none"> <li>기술통계, t검증, 일원배치분산분석</li> </ul>
연구문제 2. 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 개인 및 대학에 따라 차이가 있는가?	<ul style="list-style-type: none"> <li>HLM 기초모형 : 무선효과 일원변량분석 (One-Way ANOVA with Random Effects)</li> </ul>
연구문제 3. 개인 변인은 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 어떠한 영향을 미치는가?	<ul style="list-style-type: none"> <li>HLM 중간모형 : 무선효과 회귀계수 모형 (Random-Coefficients Regression Model)</li> </ul>
연구문제 4. 조직 변인은 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 어떠한 영향을 미치는가?	<ul style="list-style-type: none"> <li>HLM 연구모형 : 절편-결과 모형 (Intercepts-and Slopes-as-Outcomes Model)</li> </ul>
연구문제 5. 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 변인의 관계에서 조직 변인의 상호작용효과는 어떠한가?	

#### 가. 기초 모형(Null Model)

위계적 선형 분석의 첫 번째 단계로 다층자료로부터 기초 정보를 수집하고, 취업행동의 전체 변량을 집단 간 변량과 집단 내 변량으로 분할하기 위한 목적으로 기초모형을 설정하였다. 먼저 HLM 기초모형(무선효과 일원변량분석)은 집단 내 모형과 집단 간 모형에 독립변인을 투입하지 않고, 종속변인인 취업행동과 집단 구분만 있는 최소 모형이다. 기초모형은 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 수준과 대학 수준의 변량을 분할하고 집단 내 상관계수(ICC; Intra-class Correlation Coefficient) 도출을 통해 취업행동이 대학에 따라 차이가 있는지를 구명하기 위해 설정하였다.

기초모형은 집단 내 모형(1 수준)과 집단 간 모형(2수준)으로 구분되며, 집단 간 모형을 집단 내 모형에 대입하여 통합 모형을 얻을 수 있다.

○ 집단 내 모형(Within-group model) : 1수준 모형(Level 1 model)

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + \gamma_{ij} \quad \gamma_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

$Y_{ij}$  : j번째 집단 i번째 취업행동 값

$\beta_{0j}$  : j번째 집단의 취업행동 값의 평균(집단 평균 추정치)

$\gamma_{ij}$  : j번째 집단 i번째 개인의 오차

○ 집단 간 모형(Between-group model) : 2수준 모형(Level 2 model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}, \quad \mu_{0j} \sim N(0, \gamma_{00})$$

$\gamma_{00}$  : 전체 표본의 취업행동 값의 평균

$\mu_{0j}$  : j번째 집단의 무선효과

○ 통합모형(Combined model)

$$Y_{ij} = \gamma_{00} + \mu_{0j} + \gamma_{ij}$$

고정효과(Fixed Effect):  $\gamma_{00}$

무선 효과(Random Effect) :  $\mu_{0j}, \gamma_{ij}$

$\gamma_{ij} = \sigma^2$  : 취업행동의 집단 내 변량

$\mu_{0j} = \gamma_{00}$  : 취업행동의 집단 간 변량

$$ICC = \frac{\gamma_{00}}{\gamma_{00} + \sigma^2} \quad \gamma_{00} = \text{집단간 변량}, \quad \sigma^2 = \text{집단 내 변량}$$

#### 나. 중간모형(Mean Model)

위계적 선형모형 분석의 두 번째 단계는 취업행동에 대한 개인 변인의 효과를 규명하기 위한 목적으로 집단 내 모형에 독립변인을 투입하는 중간모형이 있다. 이는 무선효과 회귀계수모형(Random-Coefficients Regression Model)으로 설정되었다. 즉, 중간모형에서는 독립변인을 투입하고, 2수준 모형에는 변인을 투

입하지 않는다. 두 모형 간의 집단 내 변량 변화량과 기초 모형의 집단 내 변량 추정치 간의 비교를 통해 취업행동에 대한 개인 수준 변인의 순수한 설명 변량을 산출하고자 한다. 1수준 모형에서  $\beta_{0j}$ 는 교정된 집단의 평균값으로, 변인은 집단 평균 집중화(group mean centering)로 센터링하여 교정된 값을 활용하였다.

○ 집단 내 모형 : 1수준 모형(Level 1 model)

$$Y_{ij} = \beta_{0j}(\text{절편}) + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{학년}) + \beta_{3j}(\text{학점}) + \beta_{4j}(\text{개인적 동기}) \\ + \beta_{5j}(\text{사회적 동기}) + \beta_{6j}(\text{내재적 가치}) + \beta_{7j}(\text{외재적 가치}) \\ + \beta_{8j}(\text{진로결정수준}) + \beta_{9j}(\text{취업지원프로그램 참여}) + \gamma_{ij}$$

$Y_{ij}$ : j번째 집단 i번째 취업행동 값

$\beta_{0j}$ : j번째 집단의 취업행동 값의 평균(집단 평균 추정치)

$\beta_{qj}$ : j번째 집단별 1수준 변인들

○ 집단 간 모형 : 2수준 모형(Level 2 model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \mu_{1j}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + \mu_{2j}$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + \mu_{3j}$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + \mu_{4j}$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + \mu_{5j}$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60} + \mu_{6j}$$

$$\beta_{7j} = \gamma_{70} + \mu_{7j}$$

$$\beta_{8j} = \gamma_{80} + \mu_{8j}$$

$$\beta_{9j} = \gamma_{90} + \mu_{9j}$$

다. 연구모형(Explanatory Model)

위계적 선형모형 분석의 세 번째 단계로 대학수준(소재지, 취업률, 전공만족도,

학과교수만족도, 대학취업지원역량, 취업지원조직 규모, 취업지원 만족도)의 독립변인을 투입하는 최종 연구 모형으로 절편-결과모형(intercepts- and slopes-as-outcomes mode)을 설정하였다. 이 연구에서는 취업행동에 대한 조직 변인의 순수 효과를 구명하고 취업행동에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과를 구명하기 위한 것으로, 집단 내 모형에 개인 수준 독립변인을 투입하고, 집단 간 모형에 대학 수준 독립변인을 투입한 모형이다.

○ 집단 내 모형 : 1수준 모형(Level 1 model)

$$Y_{ij} = \beta_{0j}(\text{절편}) + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{학년}) + \beta_{3j}(\text{학점}) + \beta_{4j}(\text{개인적 동기}) \\ + \beta_{5j}(\text{사회적 동기}) + \beta_{6j}(\text{내재적 가치}) + \beta_{7j}(\text{외재적 가치}) \\ + \beta_{8j}(\text{진로결정수준}) + \beta_{9j}(\text{취업지원프로그램 참여}) + \gamma_{ij}$$

○ 집단 간 모형 : 2수준 모형(Level 2 model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00}(\text{절편}) + \gamma_{01}(\text{대학규모}) + \gamma_{02}(\text{대학소재지}) + \gamma_{03}(\text{취업률}) \\ + \gamma_{04}(\text{전공만족도}) + \gamma_{05}(\text{학과교수만족도}) \\ + \gamma_{06}(\text{대학취업지원역량}) + \gamma_{07}(\text{취업지원조직규모}) \\ + \gamma_{08}(\text{취업부서만족도}) + \mu_{0j}$$

$$\beta_{qj} = \gamma_{q0} + \mu_{qj} \quad \text{for } q = 1, 2, \dots, 10$$

$Y_{ij}$  : j번째 집단 i번째 취업행동 값

$\gamma_{00}$  : 2수준 절편

$\gamma_{q0}$  : 평균 기울기

$\gamma_{q0} \sim r_{03}$  : 2수준 기울기

$\gamma_{q0}$  : 평균 기울기

$\mu_{0j}$  : 1수준 잔차 변량

$\gamma_{ij}$  : 2수준 잔차 변량





## IV. 연구결과 및 논의

### 1. 전문대학 졸업예정자의 취업행동 및 관련 변인 특성

#### 가. 취업행동의 기초 통계치

취업행동은 리커트 5점 척도로 20개 문항을 이용하여 측정하였으며, 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 기초 통계치는 <표 IV-1>과 같다. 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 평균(5점 환산 점수)은 3.05(표준편차 .610)로 나타났으며, 하위영역별로는 예비적 취업준비(3.30), 비공식적 취업정보탐색(3.26), 공식적 취업정보탐색(2.90), 적극적 취업준비(2.76) 순으로 나타났다.

<표 IV-1> 취업행동의 기초통계치

구분	평균	표준편차	최소값	최대값
취업행동	61.03(3.05)	3.171(.610)	20.00(1.00)	100.00(5.00)
공식적 취업정보탐색	11.59(2.90)	2.907(.793)	4.00(1.00)	20.00(5.00)
비공식적 취업정보탐색	13.02(3.26)	4.248(.727)	4.00(1.00)	20.00(5.00)
예비적 취업준비	19.77(3.30)	5.202(.708)	6.00(1.00)	30.00(5.00)
적극적 취업준비	16.55(2.76)	12.203(.867)	6.00(1.00)	30.00(5.00)

\*( ) : 5점 환산시 값

#### 나. 개인 수준 변인의 기초 통계치

전문대학 졸업예정자의 개인 변인에 대한 기초통계치는 <표 IV-2>와 같다. 개인 변인은 성별, 학년, 학점, 전공선택동기(개인적 동기, 사회적 동기), 직업가치관(내재적 가치, 외재적 가치), 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여로 구성된다. 특히 성별과 학년은 0과 1로 입력된 더미변인으로 평균값은 유효 응답자 중 1로 입력된 특성을 응답자가 차지하는 비율을 의미한다.

응답자의 성별은 남성 46.0%, 여성 54.0%이고, 졸업예정자 중 3학년(3년제)이 34%이고, 2학년(2년제)가 66%이다. 평균 학점은 80점(백분율 환산)이다. 개인적 전공선택동기는 3.46, 사회적 전공선택동기는 3.10이다. 내재적 직업가치는 3.76, 외재적 직업가치는 3.03으로 나타났다. 또한 응답자의 진로결정수준은 3.17, 취업지원프로그램 참여수준은 1.94회로 나타났다.

<표 IV-2> 개인 변인 기초 통계치

구분		평균	표준편차	최소값	최대값
성별 <sup>1</sup>		.54	.498	-	-
학년 <sup>1</sup>		.65	.478	-	-
학점		.80	.108	.35	1.00
전공선택동기 <sup>2</sup>	개인적 동기	3.46	.839	1.00	5.00
	사회적 동기	3.10	.783	1.00	5.00
직업가치관	내재적 가치	3.76	.612	1.00	5.00
	외재적 가치	3.03	.768	1.00	5.00
진로결정수준		3.17	.459	1.00	4.00
취업지원프로그램 참여 <sup>3</sup>		1.94	.608	1.00	4.00

주1) 성별과 학년은 더미변인(0,1)으로 평균값은 전체 대상 중 기준 변인(0)이 아닌 변인이 차지하는 비율(%)을 의미함. 성별 - 남(0), 여(1) / 학년 - 3학년 (0), 2학년(1)

주2) 전공선택동기, 직업가치관, 진로결정수준은 5점 리커트 척도 (① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답결과임.

주3) 취업지원프로그램 참여 수준은 참여회수(① 0회 ~ ④3 회이상)의 응답결과임.

#### 다. 조직 변인의 기술통계

전문대학 졸업예정자의 조직 변인에 대한 기초 통계치는 <표 IV-3>과 같다. 조직 변인은 대학 소재지, 취업률, 전공만족도, 학과교수만족도, 대학취업지원역량, 취업지원조직 규모, 취업지원 만족도로 구성된다. 조직 변인 중 대학소재지는 0과 1로 입력된 더미변인으로, 평균값은 유효응답자 중 1로 입력된 특성을 응답자가 차지하는 비율을 의미한다. 참여대학은 수도권 소재 대학 33%, 비수도권 대학 67%였으며, 참여 대학 평균 취업률은 71.24%였다. 전공만족도는 3.55, 평균

학과교수 만족도는 3.64, 대학 평균 대학취업지원역량은 3.44, 취업지원 만족도는 3.26, 취업지원조직의 규모(직원당 학생 수)는 500명 미만인 대학인 24%, 500명 이상 1,000명 미만인 대학이 50%, 1,000명 이상인 대학이 25%로 나타났다.

<표 IV-3> 조직 변인 기초 통계치

구분		평균	표준편차	최소값	최대값
대학소재지 <sup>1</sup>		.67	.470	-	-
취업률		71.24	5.084	62.40	88.20
전공만족도 <sup>2</sup>		3.55	.171	.323	3.96
학과교수만족도 <sup>2</sup>		3.64	.250	2.78	3.94
대학취업지원역량 <sup>2</sup>		3.44	.617	2.14	4.94
취업지원조직 규모 (직원당 학생 수)	500명 이상 1,000명 미만	.50	.500	-	-
	1,000명 이상	.25	.437	-	-
취업지원 만족도		3.26	.200	2.86	3.65

주1) 대학소재지와 취업지원조직 규모는 더미변인(0,1)으로 평균값은 전체 대상 중 기준 변인(0)이 아닌 변인이 차지하는 비율(%)을 의미함. 성별 - 수도권(0), 비수도권(1) / 취업지원조직 규모 - 500명미만(0), 500명이상 1,000명 미만(1), 1,000명이상(3)

주2) 전공만족도, 학과교수 만족도, 대학취업지원역량은 5점 리커트 척도 (① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답결과임.

라. 전문대학 졸업예정자의 일반적 특성에 따른 취업행동의 차이

#### 1) 성별에 따른 취업행동의 차이

전문대학 졸업예정자의 성별에 따른 취업행동의 차이를 알아보기 위하여 독립표본의 t검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-4>와 같다. 남학생의 경우 전문대학 졸업예정자의 취업행동(3.11)은 여학생(3.00) 보다 높은 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다( $p < 0.01$ ). 구체적으로는 공식적 취업정보탐색은 남학생(2.96)이 여학생(2.85) 보다 높은 것으로( $p < 0.05$ ), 적극적 취업준비는 남학생(2.88)이 여학생(2.66) 보다 높은 것으로 나타났으며, 이러한 차

이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $p<0.001$ ). 그러나 비공식적 취업정보 탐색과 예비적 취업준비는 성별에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-4> 성별에 따른 취업행동의 차이

구분	성별	빈도	평균	표준편차	t
취업행동	남학생	564	3.11	.620	3.065**
	여학생	670	3.00	.598	
공식적 취업정보탐색	남학생	564	2.96	.799	2.467*
	여학생	670	2.85	.785	
비공식적 취업정보탐색	남학생	564	3.27	.727	.799
	여학생	670	3.24	.727	
예비적 취업준비	남학생	564	3.33	.717	1.590
	여학생	670	3.27	.700	
적극적 취업준비	남학생	564	2.88	.857	4.495***
	여학생	670	2.66	.863	

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

## 2) 수업연한에 따른 취업행동의 차이

전문대학 졸업예정자의 수업연한에 따른 취업행동의 차이를 알아보기 위하여 독립표본의 t검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-5>와 같다. 이 연구에서 전문대학 졸업예정자의 학년은 2년제와 3년제의 수업연한을 의미하는 것이므로 학년이 아닌 수업연한에 따른 취업행동의 차이로 해석하는 것이 적절할 것이다. 전문대학 졸업예정자의 수업연한에 따른 적극적 취업준비는 2년제(2.80)가 3년제(2.68)보다 높은 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다( $p<0.05$ ). 그러나 전문대학 졸업예정자의 취업행동 및 하위요인인 비공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비, 적극적 취업준비의 수준은 수업연한에 따른 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-5> 수업연한에 따른 취업행동의 차이

구분	학년	빈도	평균	표준편차	t
취업행동	2년제	799	3.07	.613	1.358
	3년제	435	3.02	.606	
공식적 취업정보탐색	2년제	799	2.93	.775	1.944
	3년제	435	2.84	.823	
비공식적 취업정보탐색	2년제	799	3.23	.727	-1.346
	3년제	435	3.29	.727	
예비적 취업준비	2년제	799	3.31	.714	.788
	3년제	435	3.27	.698	
적극적 취업준비	2년제	799	2.80	.849	2.401*
	3년제	435	2.68	.897	

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

### 3) 나이에 따른 취업행동 차이

전문대학 졸업예정자의 나이에 따른 취업행동의 차이가 있는지 살펴보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 IV-6>과 같다. 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 나이에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $p<0.001$ ). 사후검정 결과 24세의 취업행동(3.14)은 22세(2.93)보다 높은 것으로 나타났으며, 25세 이상(3.17)은 22세(2.93)보다 높은 것으로 나타났다.

구체적으로는 전문대학 졸업예정자의 공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비, 적극적 취업준비는 나이에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다( $p<0.01$ ). 사후 검정 결과 공식적 취업정보탐색은 25세 이상(3.04)이 22세(2.78) 보다 높은 것으로 나타났으며, 예비적 취업준비는 25세 이상(3.47)이 22세(3.17) 보다 높은 것으로 나타났다. 또한 적극적 취업준비는 24세(2.91)이 22세(2.60) 보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 전문대학 졸업예정자의 비공식적 취업정보탐색은 나이에 따른 통계적 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-6> 나이에 따른 취업행동의 차이

구분	학년	빈도	평균	표준편차	F	Scheffé				
						①	②	③	④	⑤
취업행동	① 21세	432	3.03	0.596	5.378***	** ***				
	② 22세	280	2.93	0.614						
	③ 23세	189	3.08	0.619						
	④ 24세	180	3.14	0.607						
	⑤ 25세 이상	153	3.17	0.593						
공식적 취업정보 탐색	① 21세	432	2.86	0.777	3.618**	*				
	② 22세	280	2.78	0.773						
	③ 23세	189	2.96	0.766						
	④ 24세	180	2.97	0.796						
	⑤ 25세 이상	153	3.04	0.869						
비공식적 취업정보 탐색	① 21세	432	3.25	0.709	1.844					
	② 22세	280	3.19	0.760						
	③ 23세	189	3.23	0.705						
	④ 24세	180	3.34	0.710						
	⑤ 25세 이상	153	3.34	0.763						
예비적 취업준비	① 21세	432	3.29	0.699	4.818**	**				
	② 22세	280	3.17	0.688						
	③ 23세	189	3.30	0.754						
	④ 24세	180	3.36	0.674						
	⑤ 25세 이상	153	3.47	0.714						
적극적 취업준비	① 21세	432	2.72	0.823	4.751**	**				
	② 22세	280	2.60	0.870						
	③ 23세	189	2.84	0.859						
	④ 24세	180	2.91	0.927						
	⑤ 25세 이상	153	2.85	0.870						

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

#### 4) 전공계열에 따른 취업행동 차이

전문대학 졸업예정자의 전공계열에 따른 취업행동의 차이가 있는지 살펴보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 IV-7>과 같다. 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 비공식적 취업정보탐색(p<0.01)과 적극적 취업준비(p<0.05)

는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후검정 결과 전문대학 졸업예정자의 비공식적 취업정보탐색은 자연계열(3.31)이 공학계열(3.15) 보다 높은 것으로 나타났으며, 비공식적 취업정보탐색은 예체능계열(3.44)이 공학계열(3.15) 보다 높은 것으로 나타났다. 또한 적극적 취업준비의 경우는 인문사회계열(2.76)이 자연계열(2.64)보다 높은 것으로 나타났다. 그러나 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 하위요인인 공식적 취업정보탐색과 예비적 취업준비 수준은 계열에 따른 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-7> 전공계열에 따른 취업행동의 차이

구분	학년	빈도	평균	표준편차	F	Scheffè			
						①	②	③	④
취업행동	① 인문사회계열	420	3.06	.596	1.203				
	② 공학계열	400	3.05	.614					
	③ 자연계열	313	3.01	.603					
	④ 예체능계열	101	3.14	.672					
공식적 취업정보 탐색	① 인문사회계열	420	2.90	.803	.722				
	② 공학계열	400	2.90	.761					
	③ 자연계열	313	2.87	.819					
	④ 예체능계열	101	3.00	.794					
비공식적 취업정보 탐색	① 인문사회계열	420	3.27	.716	5.566**				
	② 공학계열	400	3.15	.721					
	③ 자연계열	313	3.31	.740		*			
	④ 예체능계열	101	3.44	.702		**			
예비적 취업준비	① 인문사회계열	420	3.31	.698	.763				
	② 공학계열	400	3.31	.714					
	③ 자연계열	313	3.24	.692					
	④ 예체능계열	101	3.31	.773					
적극적 취업준비	① 인문사회계열	420	2.76	.868	3.273'				
	② 공학계열	400	2.83	.831					
	③ 자연계열	313	2.64	.879					
	④ 예체능계열	101	2.83	.933		*			

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

### 5) 대학 소재지에 따른 취업행동의 차이

전문대학 졸업예정자의 대학소재지에 따른 취업행동의 차이를 알아보기 위하여 독립표본의 t검증을 실시하였는데, 그 결과는 <표 IV-8>과 같다. 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 비수도권(3.10)이 수도권(2.95)보다 높은 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다( $p<0.001$ ). 구체적으로 공식적 취업정보탐색의 경우 비수도권(2.94)은 수도권(2.81)보다 높은 것( $p<0.01$ )으로 나타났으며, 비공식적 취업정보탐색의 경우도 비수도권(3.32)이 수도권(3.13)보다 높은 것으로( $p<0.001$ ) 나타났다. 적극적 취업준비의 경우도 비수도권(2.82)이 수도권(2.61)보다 높은 것( $p<0.001$ )으로 나타났다. 그러나 전문대학 졸업예정자의 예비적 취업준비 수준은 대학소재지에 따른 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-8> 대학소재지에 따른 취업행동의 차이

구분	소재지	빈도	평균	표준편차	t
취업행동	수도권	406	2.95	.61073	-4.159***
	비수도권	828	3.10	.60384	
공식적 취업정보탐색	수도권	406	2.81	.75804	-2.753**
	비수도권	828	2.94	.80633	
비공식적 취업정보탐색	수도권	406	3.13	.71560	-4.262***
	비수도권	828	3.32	.72492	
예비적 취업준비	수도권	406	3.24	.75003	-1.767
	비수도권	828	3.32	.68545	
적극적 취업준비	수도권	406	2.61	.83019	-4.256***
	비수도권	828	2.82	.87599	

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

### 6) 대학 규모에 따른 취업행동의 차이

대학 규모는 한국교육개발원에서 고등교육기관 졸업자 통계조사 결과를 발표 시 대학 규모를 나누는 기준을 토대로 한다. 전문대학의 경우 졸업생 수를 기준으로 ‘가’ 그룹(2,000명 이상), ‘나’ 그룹(1,000명 이상~2,000명 미만), ‘다’ 그룹(1,000명 미만)으로 구분한다.



전문대학 졸업예정자의 대학 규모에 따른 취업행동의 차이가 있는지 살펴보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 IV-9>와 같다. 전문대학 졸업예정자의 공식적 취업정보탐색은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 ( $p<0.05$ ). 사후검정 결과 전문대학 졸업예정자의 공식적 취업정보탐색은 졸업생 1,000명이상 2,000명 미만(나군)(2.96)이 졸업생 2000명이상(가군)(2.80) 보다 높은 것( $p<0.01$ )으로 나타났다. 그러나 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 하위요인인 비공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비, 적극적 취업준비는 대학규모에 따른 통계적 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 IV-9> 대학규모에 따른 취업행동의 차이

구분	대학 규모 (졸업생 기준)	빈도	평균	표준 편차	F	Scheffè		
						①	②	③
취업행동	① 1,000명 미만	79	3.06	.620	.993			
	② 1,000명 이상 2,000명 미만	706	3.07	.638				
	③ 2,000명 이상	449	3.02	.562				
공식적 취업정보 탐색	① 1,000명 미만	79	2.91	.783	5.546*	**		
	② 1,000명 이상 2,000명 미만	706	2.96	.826				
	③ 2,000명 이상	449	2.80	.730				
비공식적 취업정보 탐색	① 1,000명 미만	79	3.24	.756	.035			
	② 1,000명 이상 2,000명 미만	706	3.26	.746				
	③ 2,000명 이상	447	3.25	.691				
예비적 취업준비	① 1,000명 미만	79	3.20	.811	.714			
	② 1,000명 이상 2,000명 미만	706	3.30	.708				
	③ 2,000명 이상	448	3.30	.689				
적극적 취업준비	① 1,000명 미만	79	2.90	.810	1.559			
	② 1,000명 이상 2,000명 미만	706	2.77	.893				
	③ 2,000명 이상	448	2.72	.833				

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

## 7) 취업지원조직 규모(직원당 학생 수)에 따른 취업행동의 차이

전문대학 졸업예정자의 취업지원조직 규모(직원당 학생 수)에 따른 취업행동의 차이가 있는지 살펴보기 위하여 일원배치분산분석을 실시한 결과는 <표 IV-10>과 같다. 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 취업지원조직 규모에 의해 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $p < 0.001$ ). 사후검정 결과 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 취업부서직원 1인당 학생수가 500명 미만인 대학(3.13)이든 취업부서 직원당 학생수가 2,000명 이상인 전문대학(2.66), 취업부서 직원당 학생수가 500명 이상 1,000명 미만의 전문대학(3.06), 취업부서 직원당 1,000명 이상 1,500명 미만의 전문대학(3.01)보다 높은 것으로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(\*\* $p < 0.001$ ).

구체적으로는 공식적 취업정보탐색의 경우 취업부서 직원 1인당 학생수가 500명 미만인 대학(3.06)은 500명 이상 1,000명 미만의 전문대학(2.88)보다 높은 것으로 나타났고, 취업지원 직원 1인당 학생수가 500명 미만 대학(3.06)은 1,500명 이상 2,000명 미만인 대학(2.72)보다 높은 것으로 나타났다. 취업부서 직원 1인당 학생수가 500명 미만 대학(3.06)은 학생수가 500명 이상 1,000명 미만의 대학(2.88)과 2,000명 이상인 대학(2.49)보다 높은 것으로 나타났다. 비공식적 취업정보탐색은 취업지원 직원 1인당 학생수가 2,000명 이상인 전문대학(2.88)은 500명 미만 전문대학(3.26)보다 낮은 것으로 나타났다.

한편, 예비적 취업준비는 취업부서 직원 1인당 학생수가 2,000명 이상인 전문대학(2.95)이 500명 미만 대학(3.41)과 500명 이상 1,000명 미만의 대학(3.29)보다 낮은 것으로 나타났고, 적극적 취업준비는 취업부서 직원 1인당 학생수가 2,000명 이상인 전문대학(2.95)이 500명 미만 대학(3.41)과 500명 이상 1,000명 미만의 전문대학(3.29)보다 낮은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 IV-10> 취업지원조직 규모(직원당 학생수)에 따른 취업행동의 차이

구분	학년	빈도	평균	표준편차	F	Scheffè				
						①	②	③	④	⑤
취업행동	① 500명 미만	305	3.13	0.585	6.424***					
	② 500명 이상 1,000명 미만	613	3.06	0.614						
	③ 1,000명 이상 1,500명 미만	190	3.01	0.590						
	④ 1,500명 이상 2,000명 미만	82	2.98	0.660						
	⑤ 2,000명 이상	44	2.66	0.573		*** ** *				
공식적 취업정보 탐색	① 500명 미만	305	3.06	0.800	7.443***					
	② 500명 이상 1,000명 미만	613	2.88	0.793		*				
	③ 1,000명 이상 1,500명 미만	190	2.86	0.758						
	④ 1,500명 이상 2,000명 미만	82	2.72	0.756		*				
	⑤ 2,000명 이상	44	2.49	0.724		*** *				
비공식적 취업정보 탐색	① 500명 미만	305	3.36	0.743	5.029**					
	② 500명 이상 1,000명 미만	613	3.22	0.713						
	③ 1,000명 이상 1,500명 미만	190	3.26	0.719						
	④ 1,500명 이상 2,000명 미만	82	3.29	0.748						
	⑤ 2,000명 이상	44	2.88	0.662		** *				
예비적 취업준비	① 500명 미만	305	3.41	0.671	5.513***					
	② 500명 이상 1,000명 미만	613	3.29	0.711						
	③ 1,000명 이상 1,500명 미만	190	3.22	0.702						
	④ 1,500명 이상 2,000명 미만	82	3.23	0.745						
	⑤ 2,000명 이상	44	2.95	0.724		** *				
적극적 취업준비	① 500명 미만	305	2.69	0.907	4.995***					
	② 500명 이상 1,000명 미만	613	2.84	0.823						
	③ 1,000명 이상 1,500명 미만	190	2.71	0.871						
	④ 1,500명 이상 2,000명 미만	82	2.68	0.961						
	⑤ 2,000명 이상	44	2.33	0.814		**				

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

## 2. 취업행동에 대한 개인 및 조직 수준의 변량

전문대학 졸업예정자의 취업행동이 개인과 조직에 따라 얼마나 차이가 나는지 구명하기 위하여 취업행동의 총 변량 중 집단 간 변량과 집단 내 변량의 비율이 어떻게 구성되는지 파악하고자 하였다. 따라서 개인 수준과 조직 수준 변량 분할을 산출하기 위하여 기초모형(무선효과 일원량분석)을 분석하였으며, 그 결과는 <표 IV-11>과 같다. 기초모형 분석은 개인과 조직 변인을 투입하지 않은 최소모형에 해당한다. 우선 고정효과 분석 결과 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 평균은 3.05로 95% 신뢰구간에서 기초통계로 산출된 평균과 동일하였다.

무선 효과를 분석한 결과, 대학 수준의 변량은 .057, 개인 수준의 변량은 .168로 나타났다. 이를 바탕으로 집단 간 상관계수(ICC, Intra-class correlation)를 산출한 결과 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 전체 변량 중 대학 간 차이로 설명되는 변량 비율은 25.3%, 개인 간 차이로 설명되는 변량비율은 74.7%로 나타났다. 이와 같은 변량비율을 볼 때, 취업행동의 차이는 대학 수준 보다는 개인 수준에서 더 많이 일어나고 있음을 알 수 있다. 그럼에도 불구하고 모든 대학 내 졸업예정자들이 취업행동이 같다는 가설에 대한  $\chi^2$  검증(104.427,  $p < 0.05$ ) 결과, 영가설을 기각함으로써 취업행동은 대학별로 차이가 있는 것으로 나타났다(\*\* $p < 0.01$ ). 이는 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 차이가 개인 뿐 아니라 조직 변인을 통해 설명될 필요가 있다는 점을 시사한다.

<표 IV-11> 취업행동에 대한 기초모형 분석 결과

고정효과	계수	표준오차	t
절편( $\gamma_{00}$ )	3.051	0.410	68.424**
무선효과	표준편차	변량	$\chi^2$
집단 간 변량( $\tau_{00}$ )	.312	.057	104.472*
집단 내 변량( $\sigma^2$ )	.487	.168	
집단 간 상관계수(ICC)	0.253		

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ , \*\*\* $p < 0.001$

주) 집단 간 상관계수(ICC) = 집단간 변량( $\tau_{00}$ )/(집단간 변량( $\tau_{00}$ ) + 집단 내 변량( $\sigma^2$ ))

### 3. 취업행동에 대한 개인 변인의 효과

#### 가. 취업행동과 개인 변인의 상관관계

전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 변인의 효과를 분석하기에 앞서 취업행동과 개인 변인(성별, 학년, 학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여) 간의 상관관계를 분석하였다. 이 연구에서는 상관관계 분석을 위하여 피어슨의 상관계수( $r$ )를 활용하였으며, Davis(1971)가 제시한 상관정도 판단기준을 따랐다. Davis(1971)가 제시한 상관정도 판단기준에 의하면 상관계수 1.00은 완전한 상관, 0.70 이상 1.00 미만은 매우 높은 상관, 0.50 이상 0.70 미만 높은 상관, 0.30 이상 0.50 미만은 중간 상관, 0.10 이상 0.30 미만은 낮은 상관, 0.01 이상 0.10 미만은 매우 낮은 상관으로 판단한다.

취업행동과 개인 변인 간의 상관관계를 살펴본 결과(<표 IV-12> 참조), 학년을 제외한 모든 개인 변인이 취업행동과 통계적으로 유의한 상관을 보이는 것으로 나타났으며, 성별은 통계적으로 부적인 상관이 나타났다. 이 중, 개인적 전공선택동기( $r=.409$ ), 사회적 전공선택동기( $r=.377$ ), 취업지원프로그램 참여 수준( $r=.307$ )은 중간 상관을 나타내었으며, 학점( $r=.161$ ), 내재적 직업가치( $r=.243$ ), 외재적 직업가치( $r=.278$ ), 진로결정수준( $r=.209$ )은 낮은 상관, 성별( $r=-.087$ )은 매우 낮은 상관을 나타내었다. 그러나 학년의 경우 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타났다.

<표 IV-12> 취업행동과 개인 변인간의 상관관계 분석 결과

구분	취업 행동	성별	학년	학점	개인적 동기	사회적 동기	내재적 가치	외재적 가치	진로결정 수준	취업지원 프로그램 참여
취업행동	1									
성별	-.087**	1								
학년	-.039	.149***	1							
학점	.161***	-.038	.042	1						
개인적 동기	.409***	-.057*	.038	.197***	1					
사회적 동기	.377***	-.019	.043	.021	.213***	1				
내재적 가치	.243***	-.055	.087**	.056	.304**	.235***	1			
외재적 가치	.278***	-.088**	.038	-.020	.013	.412***	.254***	1		
진로결정 수준	.209***	-.083**	.121**	.158***	.422***	.022	.195***	-.193**	1	
취업지원 프로그램 참여	.307***	.020	.035	.104**	.156***	.176***	.059*	.131***	.111***	1

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

#### 나. 취업행동에 대한 개인 변인의 효과

전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 변인(성별, 학년, 학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 진로결정 수준, 취업프로그램 참여)의 효과는 <표 IV-13>과 같다. 개인 변인의 효과를 구명하기 위하여 중간 모형인 무선효과 회귀계수모형(Random-Coefficients Regression Model)의 집단 내 집단 내 모형에 성별, 학년, 학점, 전공선택동기(개인적 동기, 사회적 동기), 직업가치관(내재적 가치, 외재적 가치), 취업프로그램 참여를 투입하였다.

고정효과 분석 결과(<표 IV-13> 참조), 성별, 학년이 취업행동에 미치는 영향은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 학점( $\beta=0.116$ ,  $p<.01$ ), 개인적 전공선택동기( $\beta=0.292$ ,  $p<.001$ ), 사회적 전공선택동기( $\beta=0.270$ ,  $p<.001$ ), 내재적 직업가치( $\beta=0.194$ ,  $p<.001$ ), 외재적 직업가치( $\beta=0.210$ ,  $p<.001$ ), 진로결정수준( $\beta=0.182$ ,  $p<.01$ ), 취업지원프로그램 참여( $\beta=0.231$ ,  $p<.001$ )는 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학점이 높을수록, 개인적 전공선택동기가 높을수록, 사회적 전공선택동기가 높을수록, 내재적 직업가치가 높을수록, 외재적 직업가치가 높을수록, 진로결정수준이 높을수록, 취업지원 프로그램 참여를 많이 할수록 취업행동이 높은 것으로 나타났다.

다음으로 무선효과를 분석한 결과(<표 IV-13> 참조), 개인 수준의 변량은 집단 간의 변량이 통계적으로 유의하게 나타나( $\chi^2=81.76$ ,  $p<0.01$ ), 취업행동에 대한 개인 변인(학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업프로그램 참여)의 효과가 32개 대학에 따라 차이가 있음을 시사하고 있다.

<표 IV-13> 취업행동에 대한 개인 변인의 효과(중간모형 분석 결과)

고정효과		계수	표준오차	t
절편		3.750	.187	23.50***
성별(기준: 남성)		-.043	.037	-1.16
학년(기준: 3학년)		-.035	.044	-1.08
학점		.116	.164	2.21**
전공선택동기	개인적 동기	.292	.154	4.02***
	사회적 동기	.270	.144	3.73***
직업가치관	내재적 가치	.194	.104	2.70***
	외재적 가치	.210	.111	2.91***
진로결정수준		.188	.104	2.03**
취업프로그램 참여		.231	.119	3.34***
무선효과		표준편차	변량	$\chi^2$
집단 간 변량		.331	.124	81.76**
성별(기준 : 남성)		.033	.032	1.22
학년(기준 : 3학년)		.018	.020	.86
학점		.771	.051	1.73*
전공선택동기	개인적 동기	.203	.043	5.49**
	사회적 동기	.190	.054	4.94**
직업가치관	내재적 가치	.171	.062	4.39**
	외재적 가치	.195	.084	4.54**
진로결정수준		.143	.068	2.43*
취업지원프로그램 참여		.201	.075	3.81**
집단 내 변량		.295	.098	

\*p<0.05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0.001

주) 성별, 학년은 더미변인이며, 기준 변수(0)는 남성, 3학년임

중간모형 결과를 기초모형 결과와 비교해 보면(<표 IV-14> 참조), 취업행동의 집단 내 변량은 개인수준 변인 투입 전 0.168에서 투입 후 0.098로 감소하였으며, 이에 따라 취업행동에 대한 개인 변인은 동일 대학 내에서 취업행동의 약 33.33%의 설명력을 갖는 것을 알 수 있다.



<표 IV-14> 취업행동에 대한 개인 변인의 설명량(R<sup>2</sup>)

구분	변량	모형 설명량1)
개인 수준 변인 투입 전 집단 내 변량(기초모형)	.168	33.33%
개인 수준 변인 투입 후 집단 내 변량(중간모형)	.098	

주1)  $R^2 = \{(\text{개인 수준 변인 투입 전의 집단 내 변량} - \text{개인 수준 변인 투입 후의 집단 내 변량}) / \text{개인 수준 변인 투입 전의 집단 내 변량}\} \times 100$

이와 함께 개인 변인의 무선효과에서 집단 간 변량에 대한 가설 검정 결과를 살펴보면, 학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여가 대학 간 교정 평균과 기울기가 모두 다른 것으로 나타났다. 이는 전문대 졸업예정자의 학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여가 취업행동에 미치는 영향이 대학마다 다르다는 것으로, 학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여가 취업행동에 미치는 영향이 대학마다 더 클 수도 작을 수도 있음을 시사한다.

#### 4. 취업행동에 대한 조직 변인의 효과

전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 조직 변인의 효과를 구명하기 위해 설정한 무선효과 회귀계수모형(random-coefficients regression model)인 중간모형의 분석 결과는 <표 IV-15>와 같다. 조직 변인의 효과를 구명하기 위해 조직 변인 모형에 대학 소재지, 취업률, 전공만족도, 학과교수만족도, 취업지원 만족도, 대학취업지원역량, 취업지원조직 규모를 투입하였다.

고정효과 분석결과, 대학소재지( $\beta=0.119$ ,  $p<0.01$ ), 전공만족도( $\beta=0.200$ ,  $p<0.01$ ), 취업지원 만족도( $\beta=0.181$ ,  $p<0.01$ )는 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 취업지원조직 규모( $\beta$

=-0.98  $p<0.05$ )는 부적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다 . 이는 개인 변인을 포함한 다른 조건이 모두 동일할 경우 각각 대학 소재지, 전공만족도, 취업지원 만족도, 취업지원조직 규모에 따라 전문대학 졸업예정자의 취업행동이 달라지는 것을 의미한다. 즉 대학소재지가 수도권인 전문대학이, 전공만족도의 평균이 높은 대학일수록, 취업지원부서의 평균 만족도가 높은 대학일수록, 취업지원인력 1인당 학생수가 500명이하인 대학이 1000명이상인 대학보다 취업행동이 높은 것으로 나타난다는 것을 의미한다. 그러나 취업률, 학과교수만족도, 대학취업지원역량은 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

다음으로 무선효과를 분석한 결과(<표 IV-15> 참조), 집단 간 변량이 0.090로 나타나, 무선효과 모수인  $\tau_{00}$ 의 추정치가 유의미한 것으로 나타났다( $\chi^2=90.77$ ,  $p<0.01$ ). 이와 같은 결과는 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 대학별로 수준이 다르다는 것을 의미하는 것이다.

<표 IV-15> 취업행동에 대한 조직 변인의 효과(중간모형 분석 결과)

고정효과		계수	표준오차	t
절편( $\tau_{00}$ )		4.764	.179	43.748***
대학 소재지 (기준 : 수도권)		.119	.092	1.756**
취업률		.024	.034	.397
전공만족도		.200	.081	2.531**
학과교수만족도		.033	.031	.256
대학취업지원역량		.065	.081	.344
취업지원 만족도		.181	.079	2.419**
취업지원조직 규모 (직원당 학생 수, 기준 : 500명 미만)	500명 이상 1,000명 미만	.020	.024	.214
	1,000명 이상	-.098	.097	-1.424*
무선효과		표준편차	변량	$\chi^2$
집단 간 변량( $\tau_{00}$ )		.320	.090	90.77**
집단 내 변량( $\sigma^2$ )		.243	.088	

\* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$

주) 대학소재지, 취업지원조직(직원당 학생수)는 더미변인이며, 각 변인별 기준 변수(0)는 수도권, 500명 미만임.

한편, 조직 변인 투입 후 고정효과와 무선효과를 분석한 결과를 바탕으로 도출한 조직 변인의 설명량은 <표 IV-16>과 같다. 취업행동의 집단 간 변량은 조직 변인 투입 전 0.124에서 투입 후 0.090로 감소하였으며, 취업행동에 대한 조직 변인의 설명량은 27.42%로 나타났다.

<표 IV-16> 취업행동의 집단 간 차이에 대한 조직 변인의 설명량(R<sup>2</sup>)

구분	변량	모형 설명량1)
대학 수준 변인 투입 전 집단 간 변량	.124	27.42%
대학 수준 변인 투입 후 집단 간 변량	.090	

주1)  $R^2 = \{(\text{대학 수준 변인 투입 전의 집단 간 변량} - \text{대학 수준 변인 투입 후의 집단 간 변량}) / \text{개인 수준 변인 투입 전의 집단 간 변량}\} \times 100$

## 5. 취업행동에 대한 개인과 조직 변인의 상호작용 효과

취업행동에 대한 개인 및 조직 변인의 효과를 검증하는 마지막 단계로 조직 변인의 조절 효과로 나타나는 영향력을 살펴보기 위해 취업행동에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과를 분석하였다. 취업행동에 유의미한 것으로 나타난 개인 변인(학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여)을 대상으로 조직 변인과의 상호작용 효과를 분석한 결과는 <표 IV-17>과 같다.

취업행동과 개인 변인간의 관계에서 조직 변인의 상호작용 효과를 분석하기 위하여 중간 모형 분석 결과 집단 간 차이가 나타난 학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치관, 외재적 직업가치관, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여 변인 내 조직 변인을 투입하였다.

○ 1수준 모형(Level 1 model)

$$Y_{ij} = \beta_{0j}(\text{절편}) + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{학년}) + \beta_{3j}(\text{학점}) \\ + \beta_{4j}(\text{개인적 동기}) + \beta_{5j}(\text{사회적적 동기}) + \beta_{6j}(\text{내재적 가치}) \\ + \beta_{7j}(\text{외재적 가치}) + \beta_{8j}(\text{진로결정수준}) \\ + \beta_{9j}(\text{취업지원프로그램 참여}) + \gamma_{ij}$$

○ 2수준 모형(Level 2 model)

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{대학소재지}) + \gamma_{02}(\text{취업률}) + \gamma_{03}(\text{전공만족도}) \\ + \gamma_{04}(\text{학과교수만족도}) + \gamma_{05}(\text{대학취업지원역량}) \\ + \gamma_{06}(\text{취업지원조직규모}) + \gamma_{07}(\text{취업부서만족도}) + \mu_{0j}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + \mu_{1j}$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + \mu_{2j}$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{80}(\text{절편}) + \gamma_{31}(\text{대학소재지}) + \gamma_{32}(\text{취업률}) + \gamma_{33}(\text{전공만족도}) \\ + \gamma_{34}(\text{학과교수만족도}) + \gamma_{35}(\text{대학취업지원역량}) \\ + \gamma_{36}(\text{취업지원조직규모}) + \gamma_{37}(\text{취업부서만족도}) + \mu_{8j}$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40}(\text{절편}) + \gamma_{41}(\text{대학소재지}) + \gamma_{42}(\text{취업률}) + \gamma_{43}(\text{전공만족도}) \\ + \gamma_{44}(\text{학과교수만족도}) + \gamma_{45}(\text{대학취업지원역량}) \\ + \gamma_{46}(\text{취업지원조직규모}) + \gamma_{47}(\text{취업부서만족도}) + \mu_{4j}$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50}(\text{절편}) + \gamma_{51}(\text{대학소재지}) + \gamma_{52}(\text{취업률}) + \gamma_{53}(\text{전공만족도}) \\ + \gamma_{54}(\text{학과교수만족도}) + \gamma_{55}(\text{대학취업지원역량}) \\ + \gamma_{56}(\text{취업지원조직규모}) + \gamma_{57}(\text{취업부서만족도}) + \mu_{5j}$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60}(\text{절편}) + \gamma_{61}(\text{대학소재지}) + \gamma_{62}(\text{취업률}) + \gamma_{63}(\text{전공만족도}) \\ + \gamma_{64}(\text{학과교수만족도}) + \gamma_{65}(\text{대학취업지원역량}) \\ + \gamma_{66}(\text{취업지원조직규모}) + \gamma_{67}(\text{취업부서만족도}) + \mu_{6j}$$

$$\beta_{7j} = \gamma_{70}(\text{절편}) + \gamma_{71}(\text{대학소재지}) + \gamma_{72}(\text{취업률}) + \gamma_{73}(\text{전공만족도}) \\ + \gamma_{74}(\text{학과교수만족도}) + \gamma_{75}(\text{대학취업지원역량}) \\ + \gamma_{76}(\text{취업지원조직규모}) + \gamma_{77}(\text{취업부서만족도}) + \mu_{7j}$$

$$\beta_{8j} = \gamma_{80}(\text{절편}) + \gamma_{81}(\text{대학소재지}) + \gamma_{82}(\text{취업률}) + \gamma_{83}(\text{전공만족도}) \\ + \gamma_{84}(\text{학과교수만족도}) + \gamma_{85}(\text{대학취업지원역량}) \\ + \gamma_{86}(\text{취업지원조직규모}) + \gamma_{87}(\text{취업부서만족도}) + \mu_{8j}$$

$$\beta_{9j} = \gamma_{90}(\text{절편}) + \gamma_{91}(\text{대학소재지}) + \gamma_{92}(\text{취업률}) + \gamma_{93}(\text{전공만족도}) \\ + \gamma_{94}(\text{학과교수만족도}) + \gamma_{95}(\text{대학취업지원역량}) \\ + \gamma_{96}(\text{취업지원조직규모}) + \gamma_{97}(\text{취업부서만족도}) + \mu_{9j}$$

상호작용 효과를 분석한 결과, 개인적 전공선택동기( $t=3.136$ ,  $p<0.05$ ), 사회적 전공선택동기( $t=2.331$ ,  $p<0.05$ ), 내재적 직업가치( $t=2.149$ ,  $p<0.05$ ), 진로결정 수준( $t=1.783$ ,  $p<0.05$ )이 취업행동에 대한 전공만족도의 기울기에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 전공만족도의 평균이 높은 대학일수록, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준이 취업행동에 미치는 효과가 더욱 증가한다는 것을 의미한다.

사회적 전공선택동기( $t=2.413$ ,  $p<0.05$ )는 취업행동에 대한 대학 소재지의 기울기에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며, 이는 비수도권 대학인 경우 사회적 전공선택동기가 취업행동에 미치는 효과가 더욱 증가한다는 것을 의미한다.

<표 IV-17> 취업행동에 대한 조직 변인의 효과 및 상호작용 효과(고정효과)

구분			계수	표준오차	t
절편			3.621	.159	37.233***
	대 학 소재지 (기준 : 수도권)		.102	.087	1.357*
	취업률		.024	.026	.237
	전공만족도		.178	.075	2.175**
	학과교수만족도		.020	.019	.227
	대학취업지원역량		.050	.057	.621
	취업지원조직 규모 (직원당 학생수, 기준: 500명 미만)	500명 이상 1,000명 미만	.014	.008	.162
		1,000명 이상	-.089	.079	1.957*
	취업지원 만족도		.176	.082	2.016**
성별(기준: 여성)			.035	.032	-.097
학년			.032	.036	.089
학점			.102	.153	2.240
	대 학 소재지 (기준 : 수도권)		.053	.045	.561
	취업률		-.020	.027	.196
	전공만족도		.020	.032	.201
	학과교수만족도		.019	.024	.175
	대학취업지원역량		.012	.023	.154
	취업지원조직 규모 (직원당 학생수, 기준: 500명 미만)	500명 이상 1,000명 미만	.017	.019	.165
		1,000명 이상	-.096	.059	-1.628
	취업지원 만족도		.024	.032	.261

<표 계속>

<표 IV-17> 계속

구분				계수	표준오차	t
전공 선택 동기	개인적 동기			.276	.135	3.942**
	대학 소재지 (기준 : 수도권)			.018	.027	.258
	취업률			-.032	.043	-.338
	전공만족도			.167	.066	3.136*
	학과교수만족도			.093	.030	1.235
	대학취업지원역량			.092	.034	1.366
	취업지원조직 규모 (직원당 학생수, 기준: 500명 미만)	500명 이상 1,000명 미만	.013	.017	.124	
		1,000명 이상	-.046	.045	-.549	
	취업지원 만족도			.052	.075	.873
	사회적 동기			.253	.141	3.447**
	대학 소재지 (기준 : 수도권)			.102	.021	2.413*
	취업률			-.024	.027	-.301
	전공만족도			.102	.097	2.331*
	학과교수만족도			-.022	.102	-.267
	대학취업지원역량			-.024	.031	-.376
취업지원조직 규모 (직원당 학생수, 기준: 500명 미만)	500명 이상 1,000명 미만	.010	.009	.101		
	1,000명 이상	-.035	.043	-.573		
취업지원 만족도			.022	.023	.265	
직업 가치 관	내재적 가치			.190	.097	2.234**
	대학 소재지 (기준 : 수도권)			.014	.035	.189
	취업률			-.020	.034	-.319
	전공만족도			.126	.068	2.149*
	학과교수만족도			-.033	.055	-.709
	대학취업지원역량			-.030	.049	-.612
	취업지원조직 규모 (직원당 학생수, 기준: 500명 미만)	500명 이상 1,000명 미만	.008	.012	.103	
		1,000명 이상	.024	.035	.423	
	취업지원 만족도			-.021	.041	-.425

<표 계속>

<표 IV-17> 계속

구분			계수	표준오차	t
직업 가치관	외재적 가치		.205	.095	2.245**
	대학 소재지 (기준 : 수도권)		.042	.066	.781
	취업률		-.022	.043	-.326
	전공만족도		-.025	.021	-.252
	학과교수만족도		-.082	.072	-1.054
	대학취업지원역량		-.033	.054	-.384
	취업지원조직 규모 (직원당 학생수, 기준: 500명 미만)	500명 이상 1,000명 미만	.012	.007	.097
		1,000명 이상	-.032	.043	-.321
	취업지원 만족도		-.021	.030	-.315
진로결정수준			.175	.101	1.879*
대학 소재지 (기준 : 수도권)		-.020	.015	-.214	
취업률		-.024	.015	-.263	
전공만족도		.101	.093	1.783*	
학과교수만족도		.092	.076	1.023	
대학취업지원역량		.044	.065	.724	
취업지원조직 규모 (직원당 학생수, 기준: 500명 미만)	500명 이상 1,000명 미만	.010	.008	.108	
	1,000명 이상	-.023	.015	-.269	
취업지원 만족도		.032	.052	.632	
취업프로그램 참여			.203	.066	3.744*
대학 소재지 (기준 : 수도권)		.074	.034	.956	
취업률		-.014	.005	.162	
전공만족도		.026	.022	.317	
학과교수만족도		.027	.026	.334	
대학취업지원역량		.045	.037	.466	
취업지원조직 규모 (직원당 학생수, 기준: 500명 미만)	500명 이상 1,000명 미만	.011	.008	.098	
	1,000명 이상	-.033	.029	.350	
취업지원 만족도		.031	.026	.352	

반면, 무선효과에 대한 분석 결과(<표 IV-18> 참조), 집단 간 변량은 0.087으로 나타나 무선효과의 모수인  $\tau_{00}$ 의 추정치가 유의미한 것으로 나타났다( $\chi^2 = 35.212$ ,  $p < 0.05$ ). 이와 같은 결과는 개인 및 조직 변인의 투입 이후에도 취업행동은 대학별로 다르게 나타난다는 것을 의미한다.

<표 IV-18> 취업행동에 대한 조직 변인의 효과 및 상호작용 효과(무선효과)

무선효과		표준편차	변량	$\chi^2$
집단 간 변량( $\tau_{00}$ )		.302	.087	35.212*
성별(기준: 여성)		.027	.035	1.019
학년		.026	.028	.946
학점		.150	.046	1.578*
전공선택동기	개인적 동기	.192	.044	2.463*
	사회적 동기	.176	.040	2.128*
직업가치관	내재적 가치	.150	.031	1.831*
	외재적 가치	.122	.034	1.481
진로결정수준		.103	.035	1.452
취업프로그램 참여		.112	.035	1.530
집단 내 변량		.237	.094	12.237

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

한편, 개인 변인 통제 후 조직 변인의 고정효과와 무선효과 분석 결과를 바탕으로 도출한 조직 변인의 설명량은 <표 IV-19>과 같다. 전문대학 졸업예정자 취업행동의 집단 간 변량은 조직 변인 투입 전 .124에서 투입 후 .087로 감소하였으며, 취업행동에 대한 조직 변인의 설명량은 29.84%로 나타났다.

<표 IV-19> 개인 변인 통제 후 취업행동의 집단 간 차이에 대한 조직 변인의 설명량( $R^2$ )

구분	변량	모형 설명량1)
조직 변인 투입 전 집단 간 변량(중간 모형)	0.124	29.84%
조직 변인 투입 후 집단 간 변량(연구 모형)	0.087	

주1)  $R^2 = (\text{조직 변인 투입 전의 집단 내 변량} - \text{조직 변인 투입 후의 집단 내 변량}) / \text{개인 변인 투입 전의 집단 내 변량} \times 100$



## 6. 연구 결과에 대한 논의

### 가. 전문대학 졸업예정자의 취업행동 및 관련 변인 특성

이 연구에서 전문대학 졸업예정자들의 취업행동 평균은 3.05로, 보통(3점)에 해당하는 수준이며, 이는 기존의 선행연구와 유사한 결과이다. 전문대학생을 대상으로 한 유승혜(2011)의 연구(3.19)보다 낮고 김정아(2014)의 연구(2.84)보다는 다소 높다. 일반대학 학생을 대상으로 이제경(2004)의 연구(2.08점), 김은정(2011)의 연구(1.44점), 배성숙 외(2014)의 연구(2.42), 고완숙(2015)의 연구(2.52), 배성숙 외(2014)의 연구(2.92) 보다 높게 나타났으며, 4년제와 전문대학 학생을 대상으로 한 김현정(2016)의 연구(3.17점)와는 유사한 것으로 나타났다. 전문대학 졸업예정자들의 취업행동이 일반대학 학생보다 높은 것으로 전문대학의 학생들이 취업행동에 보다 적극적이라는 것을 나타내는 것이다. 이는 전문대학에 입학한 학생들도 좋은 일자리의 취업이 중요한 입학동기이기도 하고 대학의 분위기 자체가 취업을 적극적으로 강조하고 장려하는 분위기에서 나타난 당연한 결과로 보여진다.

취업행동의 각 하위영역별로는 예비적 취업준비(3.30)와 비공식적 취업정보탐색(3.26)은 공식적 취업정보탐색(2.90)과 적극적 취업준비(2.76) 보다 높은 평균값을 보고하였다. 하위 영역 중 예비적 취업준비가 가장 높게 나타났으며 반면에 적극적 취업준비가 상대적으로 낮게 나타났다. 이는 교육부가 2015년부터 실시한 ‘고등교육기관 졸업자 취업통계조사’ 제도 의 개선으로 12.31.자 취업통계조사의 중요성이 커졌다. 이는 졸업자의 취업준비기간이 2월 졸업자를 기준으로 4개월에서 10개월로, 8월 졸업자를 기준으로 10개월에서 16개월로 늘어나는 것을 의미한다. 취업준비기간의 연장으로 인하여 대학과 교수는 10개월 이상 미취업자에 대한 지속적인 지원을 해야 함과 동시에 졸업예정자들을 취업시켜야 하는 부담감도 늘어났다. 따라서 대부분의 대학이 학생들에게 취업 권장 시점을 졸업직전 마지막 학기 초에서 학기 말로 전환하여 적극적인 취업준비가 다소 늦춰진 현상을 반영한 것으로 보인다. 학생들 또한 비교적 어린 나이에 직업세계로 진출해야 하는 부담감에서 일찍 취업하기보다는 마지막 학기를 마무리한 후에 취업하는

것을 선호하는 경향이 있어 적극적 취업준비보다는 예비적 취업준비가 다소 높게 나타난 것으로 보인다.

#### 나. 전문대학 졸업예정자의 일반적 특성에 따른 취업행동의 차이

전문대학 졸업예정자의 일반적 특성(성별, 수업연한, 나이, 전공계열, 대학 소재지, 대학 규모, 취업지원조직 규모)에 따른 취업행동의 차이를 분석한 결과, 성별, 나이, 대학소재지, 취업지원조직 규모에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 수업연한, 전공계열, 대학규모는 취업행동의 하위요인 중 일부와 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

구체적으로 살펴보면, 첫째, 전문대학 졸업예정자 중 남학생의 취업행동(3.11)은 여학생(3.00)보다 약간 높은 것으로 나타났고( $p < 0.01$ ), 이는 공식적 취업정보 탐색( $p < 0.05$ ), 적극적 취업준비( $p < 0.001$ )에서도 마찬가지로 나타났다. 이는 조윤서(2013)와 이상호 외(2009)의 연구를 지지하는 것이다.

둘째, 수업연한에 의한 차이를 살펴보면 적극적 취업준비의 경우 3년제보다 2년제가 더 높은 것으로 나타났다. 일반 대학의 경우 고학년일수록 적극적 취업준비 수준이 높은 것으로 나타난 선행연구(박소영, 2008; 배성숙 외, 2014b; 이제경, 김동일, 2004)의 결과와 반하는 것이다. 그러나 고재성 외(2013)의 연구에서 전문대학생들의 전공선택 이유 중 첫번째는 ‘학문적 흥미나 적성 고려’ (43.2%)이고 두 번째는 ‘직업 및 취업전망’ (35.0%)이었다. 이는 전문대학생들은 직업 및 취업에 대하여 보다 많은 관심을 가지고 있다는 것을 나타낸다. 다양한 이유나 사정으로 빠른 취업을 원하는 학생들은 수업연한이 짧은 2년제를 선호하고 있으며, 이로 인해 2년제 학생들의 적극적 취업준비 수준이 높은 것으로 보여진다.

셋째, 나이에 의한 차이를 살펴보면 대체로 연령이 높을수록 취업행동이 높은 것으로 나타났다( $p < 0.001$ ). 25세 이상이 22세보다 공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비, 적극적 취업준비의 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 배성숙 외(2014b)의 연구 결과를 지지하는 것으로 나이가 많을 경우, 군대를 다녀왔거나

사회생활 경험이 있어서 취업에 대한 적극적인 의지가 있기 때문인 것으로 보인다.

다섯째, 전공계열에 의한 차이를 살펴보면, 비공식적 취업정보탐색과 적극적 취업준비는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 비공식적 취업정보탐색은 자연계열이 공학계열보다, 예체능계열이 공학계열 보다 높은 것으로 나타났으며, 적극적 취업준비는 인문사회계열이 자연계열보다 높은 것으로 나타났다. 이는 의약, 교육, 공학, 사회, 자연 계열 순으로 취업행동이 높다는 선행연구 결과(최선미, 2015)를 지지하지 않는 결과다. 이는 자연계열과 예체능계열, 인문사회계열의 취업률이 낮아서 전문대학 졸업예정자들이 보다 취업에 대한 노력을 하는 것을 반영한 것으로 보인다.

여섯째, 대학 소재지에 의한 차이를 살펴보면, 비수도권 전문대학 졸업예정자의 취업행동이 더 높은 것으로 나타났으며( $p < 0.001$ ), 공식적 취업정보탐색, 비공식적 취업정보탐색, 적극적 취업 준비는 비수도권 전문대학 졸업예정자가 수도권 보다 높은 것으로 나타났다. 이는 비수도권 전문대학의 취업률이 수도권 전문대학의 취업률 보다 낮으므로 학생들이 취업에 적극적이기 때문인 것으로 보인다.

일곱째, 대학규모에 의한 차이를 살펴보면, 공식적 취업정보탐색은 졸업생 1,000명이상 2,000명 미만 전문대학이 2,000명이상 전문대학보다 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 대학규모의 차이를 설명하기보다는 취업지원조직 규모와 연계하여 살펴보는 것이 타당할 것이다.

여덟째, 취업지원조직의 규모(직원당 학생수)에 따른 차이를 살펴보면, 취업지원직원 1인당 학생수가 적은 전문대학의 졸업예정자의 취업행동이 높은 것으로 나타났다( $***p < 0.001$ ). 특히 취업행동은 취업지원직원 1인당 학생수가 500명 미만, 500명이상 1,000명 미만, 1,000명이상 1,500명 이하, 2,000명 이상인 대학 순으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의미하다. 하위 요인인 공식적 취업정보탐색, 비공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비, 적극적 취업준비 모두 취업지원직원 1인당 학생 수가 적은 전문대학의 수준이 높은 것으로 나타났다. 특히 취업지원직원 1인당 학생수가 2,000명인 대학인 경우는 모든 하위 요인에서 최하위 수준인 것으로 나타났다. 이는 취업지원직원이 담당해야 하는 학생 수가 적을수

록, 보다 심도 있는 상담과 지원이 가능하기 때문인 것으로 취업지원 전담인력의 규모를 확대할 필요가 있음을 보여준다.

#### 다. 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 및 대학 수준의 변량

전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 및 대학 수준의 변량을 분석한 결과, 대학간 차이로 설명되는 변량 비율은 25.3%, 개인 간의 차이로 설명되는 변량이 74.7%로 나타났으며, 이러한 차이는 통계적으로 유의한 것으로 밝혀졌다. 이는 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 개인 변인의 차이가 조직 변인의 차이보다 더 설명력이 크다는 것을 의미한다. 일반적으로 교육학 연구에서 종속변인을 취업행동과 같은 개인수준 변인으로 설정할 경우, 조직변인에 의한 종속변인의 차이가 약 10%이내에서 설명되는 점을 고려할 때(김기용, 2010), 상당히 높은 설명량을 가지고 있는 취업행동과 관련된 조직 변인의 탐색이 중요함을 시사한다. 따라서 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 영향을 주는 조직 변인을 찾아내는 것이 중요하다.

또한 이러한 연구결과는 연구방법 측면에서 취업행동과 관련된 변인이 개인 및 조직 변인으로 구분되는 위계적인 특성을 가지고 있음에도 불구하고 전통적인 분석방법을 사용하여 변인 간의 관계를 정밀히 구명하지 못했다는 한계(강상진, 2003; 서민원, 2003)를 확인한 것으로 볼 수 있다. 즉, 취업행동에 영향을 미치는 변인 구명에 있어 관련 변인의 위계적 속성을 고려한 분석 방법을 적용하는 것이 적절함을 입증한다. 세부 변인별 영향력을 분석한 결과에 따르면 취업행동에 영향을 미치는 조직 변인이 선행연구와 약간 상이하게 나타났다. 이러한 결과는 관련 변인 간의 속성을 고려하여 위계적 선형모형 분석을 실시하였기 때문인 것으로도 볼 수 있다. 즉, 개인 변인의 영향력을 우선 구명한 후 위계적 속성을 고려한 조직 변인을 투입하는 방식의 분석을 통해 관계를 보다 정밀히 구명하였기 때문이라고 볼 수 있다.

#### 라. 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 변인의 효과

전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 변인의 효과를 분석한 결과, 이 연구에서 설정한 개인 수준 변인이 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 간 차이의 33.33%를 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이 연구에서 설정한 개인 수준 변인이 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 미치는 영향력이 전체 개인 수준 변량의 일부분을 차지하고 있는 반면에, 이 연구에서 설정하지 않은 다른 개인 변인들이 취업행동에 대한 개인 간 차이를 더 많이 설명할 수 있음을 의미한다. 따라서 이러한 설명력 있는 개인 변인에 대한 후속 연구가 필요함을 시사하고 있다.

분석결과를 정리하면, 학점, 전공선택동기(개인적 동기, 사회적 동기), 직업가치관(내재적 가치, 외재적 가치), 진로결정수준, 취업프로그램 참여는 취업행동에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 성별, 나이, 학년은 취업행동에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이상의 결과를 통하여 다음과 같은 논의가 가능하다.

첫째, 전문대학 졸업예정자의 성별, 학년은 취업행동에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 성별에 따라 취업행동이 달라질 수 있다는 선행연구(배성숙 외, 2014; 이상호 외 2009; 조운서, 2013)의 결과에 반하는 것이다. 이 연구에서 학년은 수업연한을 의미하므로 수업연한의 차이에 따른 취업행동을 분석한 결과 적극적 취업준비는 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별에 따른 차이 분석에 따르면, 공식적 취업정보탐색이나 적극적 취업준비는 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 성별, 학년 등의 변인은 취업행동 전체와 각 하위요인에 대하여 보다 세밀한 분석이 필요한 것으로 보인다.

둘째, 학점은 취업행동에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 학점이 좋은 학생일수록 높은 취업행동을 보인다는 선행연구 결과(배성숙 외, 2014b; 최선미, 2015)와 일치하는 것이다. 학점이 높다는 것은 비교적 성실하게 학교생활을 한 학생일 가능성이 높기 때문에 당연한 결과로 보여진다.

셋째, 전공선택동기는 개인적 동기와 사회적 동기 모두 취업행동에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 내재적 동기와 외재적 동기가 취업행동에 긍정적 영향을 미친다는 선행연구(전현진, 2015)를 지지하는 것이다. 또한 전

공선택 동기 중 개인적 동기만 부분적으로 취업행동에 정적인 영향을 준다는 연구(고범석, 김덕희, 2013; 신진 2012; 임미라, 김윤민, 2013; 한예정, 2014)를 일정 부분 지지하는 것이다. 이는 전공선택동기 중 개인적 동기와 사회적 동기가 높을수록 취업행동이 높게 나타난다는 것을 의미한다.

넷째, 직업가치관은 내재적 가치와 외재적 가치 모두 취업행동에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 대학생의 직업가치가 높을수록 교육과 관련된 구직준비활동이 높을 것이라는 선행연구 결과(김수리, 박미진, 2008; 남순현, 2005; 오성욱, 2013; 한예정, 2014)를 지지하고 있다. 내재적 직업가치가 높다는 것은 자신이 선택하는 직업에 대하여 긍정적인 마인드를 가졌다는 것이고 이는 학생들이 스스로의 취업행동을 높이는 중요한 동인이 된다고 보여진다.

다섯째, 진로결정수준은 취업행동에 유의미한 정적 영향을 미친다. 진로미결정수준이 낮을수록 취업행동이 높게 나타난다는 선행연구 결과(노연희, 장재윤, 2005; 이득연, 2004; 이지영 외, 2005)와 진로결정수준이 높은 집단은 취업행동이 높다는 실증연구(김은정, 2011)를 지지하고 있다. 자신의 직업선택에 대한 확고함이 있는 학생은 진로결정수준이 높을 것이고 이는 취업행동을 촉진시키는 역할을 하고 있다. 반면에 진로미결정수준이 낮은 학생들은 취업 목표 설정도 어렵고 지속적인 고민을 하고 있기 때문에 취업행동 뿐 아니라 취업에도 굉장히 소극적인 태도를 유지하고 있다. 따라서 진로미결정수준이 높은 학생들에 대한 적극적인 진로지도 프로그램의 모색이 취업률에 중요하리라 보여진다.

여섯째, 취업지원프로그램 참여는 취업행동에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대학취업지원프로그램 참여가 많을수록 취업성고가 높거나 높은 취업행동을 보인다는 선행연구를 지지하는 것이다(김강호, 이진남 2012; 김미영, 2014; 노경란 외, 2011; 신선미 외, 2013; 이종찬, 2014). 전문대학에서는 다양한 취업지원프로그램을 제공하고 있으나 다양한 사유로 학생들의 참여를 유도하기는 쉽지 않다. 많은 취업지원담당자의 업무상의 가장 큰 고충 중의 하나가 프로그램에 참여할 학생들을 모집하는 것(고재성 외, 2013; 장재호 외, 2015)으로 나타났으며, 취업지원프로그램에 참여할 학생을 모집하기 위하여 학생동원이라는 비판을 감수하면서 학과교수나 조교에게 부탁하여 모집 정원을 채우

는 경우도 많다. 그러나 취업지원프로그램에 자발적으로 참여하지 않았다하더라도 일단 참여하고 나면 만족도가 높고 취업에 도움이 될 것이라고 생각하므로 일단 취업지원프로그램 참여를 유도하는 것이 매우 중요하다. 학생의 자발적인 선택권도 중요하지만 전문대학 학생들의 특성상 적극적으로 무언가를 찾아서 참여하기 보다는 학과단위로 운영되거나 강제성을 띠더라도 취업지원프로그램 참여하게 할 필요가 있음을 보여준다.

#### 마. 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 조직 변인의 효과

전문대학 졸업예정자의 개인 변인을 통제한 상태에서 취업행동에 대한 조직 변인 효과를 분석한 결과, 이 연구에서 설정한 조직 변인이 취업행동에 대한 집단 간 차이의 29.84% 설명하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이 연구에서 설정한 조직 변인이 취업행동에 미치는 영향력이 전체 대학 수준 변량의 일부분을 차지하고 있다는 것을 의미하며, 반면에 이 연구에서 설정하지 않은 다른 조직 변인들이 취업행동에 대한 집단 간 차이를 더 많이 설명할 수 있음을 의미한다. 따라서 이러한 설명력 있는 조직 변인에 대한 후속 연구가 필요함을 시사하고 있다.

이 연구에서는 대학소재지, 전공만족도, 취업지원 만족도는 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 정적으로 유의한 영향을, 취업지원조직 규모는 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 취업률, 학과교수만족도, 대학취업지원역량은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과에 의하면 다음과 같은 논의가 가능하다.

첫째, 대학소재지는 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 대학의 소재지가 취업행동 차이를 유발한다는 선행연구(조윤서, 2013; 장기영, 2008)의 결과를 지지하는 것이다. 비수도권 소재 대학생이 수도권 소재 대학생보다 취업행동이 높은 것으로 나타났다. 이는 3년 연속으로 격차가 감소하기는 했지만 15년 12월 31일 기준으로 수도권(67.9%)과 비수도권(67.3%)의 취업률의 차이로 인하여 비수도권 소재 대학생들이 보다 더 적극적으로 취업행동을 하는 것으로 보여진다.

둘째, 전공만족도는 취업행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전공만족도가 높을수록 취업행동이 높을 것이라는 선행연구(장선철, 2003; 전현진, 2015; 한예정, 2014; Braskamp, 1979; Logue, 2005)의 연구결과를 지지하는 것이며, 전공만족도 하위요인 중 일부만 부분적으로 정적인 영향을 미친다는 선행연구(박인실, 2015; 정민주, 2014)의 결과에 반하는 것이다. 단, 취업행동에 영향을 미치는 전공만족도의 하위요인은 4년제 대학과 전문대학과 차이가 있을 가능성이 있다. 전문대학은 교과를 통해 어학, 자격증, 면접 준비 등을 보다 적극적으로 지원하고 있으므로, 학생이 교과과정에 만족할수록 교과 이외의 경로를 통한 정보 탐색 및 취업준비활동에 대한 필요성을 상대적으로 적게 느낄 수 있다(박인실, 김미정, 2015). 이는 전문대학의 학생들은 일반 대학 학생들에 비해 전공만족도에 대한 중요성이 더 클 수 있다는 것을 의미한다. 일부 전공 수업을 제외하고는 강의에 대한 선택권이 다양한 일반대학 학생보다는 일부 교양강좌를 제외하는 학과나 전공단위의 수업이 주로 이루어지는 전문대학 학생의 경우는 전공이 만족스럽지 않을 경우 타학과 수강이나 다른 대안을 찾기가 쉽지 않기 때문이다. 그래서 많은 학생들이 중도탈락을 하거나 전공에 대한 공부는 포기하고 다른 분야에 대한 관심을 갖는다. 전공만족도가 낮은 학생들은 취업 시에도 전공무관 직무로의 취업을 강하게 원하고 있으며, 학생들의 비율은 매년 점차 늘어나고 있다.

셋째, 취업지원 만족도는 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 취업지원프로그램 참여가 많을수록 취업성고가 높고 이는 취업지원만족으로 나타난다는 선행연구(김강호, 이진남 2012; 김미영, 2014; 노경란 외, 2011; 신선미 외, 2013; 이종찬, 2014)의 결과를 지지하는 것으로 나타났다. 취업지원프로그램의 만족도에 비해 취업지원 만족도에 개념이나 연구는 아직 활발하지 않다. 그러나 취업지원부서에서는 학생들이 인식하는 취업지원 부서의 서비스나 전문성, 도움 여부에 대한 지속적인 조사와 피드백을 거쳐야 학생들이 원하는 취업지원서비스의 제공이 가능하기 때문이다. 정도의 차이는 있지만 현재 전문대학에서 취업지원부서에 근무하는 정규직은 전문성은 논외로 치더라도 연령적으로 대부분 40대를 넘었으며, 계약직의 경우도 30대 후반에서 40대인 경우가 대다수이다. 다만 외부기관 인소싱 인력인 경우는 다소 연령이 낮을 수 있지만 인소싱 인력은 소속이 대학이 아니기 때문에 다른 각도에서 논의되어야 할 필



요가 있다. 이는 20대가 대다수인 학생들이 원하는 취업지원을 제공하기 위해서는 학생들의 적극적인 피드백과 의견을 수용해야한다는 것을 보여진다.

넷째, 취업지원조직의 규모는 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 부적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전문대학의 진로지도 혹은 취업관련 조직에 대한 연구에서 가장 많이 언급하는 것은 취업지원직원 1인당 학생 수가 너무 많다는 것이다. 많은 선행연구(고재성 외, 2013; 이강주 외, 2015; 장재호 외, 2015)에서 취업지원담당 인력의 부족으로 직원 보강이 필요하다는 논의가 이루어지고 있고 일부 대학에서 기본적인 취업지원 행정업무를 담당하기에도 벅찰 정도로 계약직 직원 1명이 전부인 대학도 있는 것으로 나타난다. 이와 더불어 최근에는 많은 대학이 취업지원담당 내부 인력을 보강하기보다는 외부기관 인소싱 인력을 활용하는 경우가 보편화되고 있다. 그러나 외부기관 인소싱 인력으로 대학 내에 상주하는 상담사의 경우는 진로 및 취업 상담의 제한적인 업무의 전문성은 있지만 학생이나 기업에게 지속가능한 서비스를 제공하기는 쉽지 않다는 문제가 있다. 취업지원인력의 보강과 함께 중요한 것은 지속가능한 서비스를 위해서는 내부 직원이라 하더라도 취업지원의 전문성을 갖추기 위하여 지속적으로 노력해야 하며, 이 경우 전문성을 인정하여 취업지원부서의 경우는 대학 내 순환배치에서 예외로 하는 것이 필요하다.

#### 바. 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과

전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과를 분석한 결과, 취업행동에 대한 전공만족도와 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준의 상호작용 효과를 확인할 수 있었다. 사회적 전공선택동기는 취업행동에 대한 대학소제지와 상호작용 효과가 있는 것을 나타냈다.

보다 구체적으로 상호작용 효과의 결과를 보면, 첫째, 전공만족도는 취업행동과 개인적 직업선택동기, 사회적 직업선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준 간의

관계에서 정적인 조절 효과를 보인다. 이는 전공만족도가 높은 대학일수록 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준이 취업행동에 미치는 영향에 대한 기울기가 크고, 반면에 전공만족도가 낮은 대학일수록, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준이 취업행동에 미치는 영향에 대한 기울기가 작다는 것을 의미한다. 따라서 일반적 관심 만족, 사회적 인식 만족, 진로 만족의 전공만족도를 높인다면 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준이 취업행동에 긍정적인 효과를 미친다는 것을 보여준다. 둘째, 사회적 전공선택동기는 대학소재지와 취업행동에 대한 관계에서 조절효과를 나타내며, 이는 비수도권 대학인 경우 사회적 전공선택동기가 취업행동에 미치는 효과가 더욱 증가한다는 것을 의미한다.

## V. 요약, 결론 및 제언

### 1. 요약

이 연구의 목적은 전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 대학 변인의 위계적 관계를 구명하는 데 있다. 연구 목적을 달성하기 위한 연구문제로 첫째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동 수준과 그와 관련된 개인 및 조직 변인의 특성은 어떠한가, 둘째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 개인 및 대학에 따라 차이가 있는가, 셋째, 개인 변인은 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 어떠한 영향을 미치는가, 넷째, 조직 변인은 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 어떠한 영향을 미치는가, 다섯째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과는 어떠한가로 설정하였다.

이 연구의 모집단은 전국 138개 전문대학의 졸업예정자이다. 2017년 2월을 기준으로 대략 170,000명으로 추정된다. 표집은 자료분석 방법, 질문지 회수율 및 유효 응답률 등을 고려하였다. Hofmann(1997)이 제시한 조직 수준의 30개 집단의 개인 수준의 집단별 30명 이상의 기준에 충족하고자 하였다. 즉 대학 소재지를 기준으로 소재지 비율에 따라 수도권 소재 전문대학 10개(31.2%), 비수도권 소재 전문대학 22개(68.7%)의 총 32개 전문대학을 무선 표집하였다. 표집된 전문대학의 계열과 성별의 비율을 고려하여 전문대학별로 40명씩 총 1,280명을 무선 표집하였다.

변인 조사도구는 취업행동, 개인 변인(성별, 학년, 학점, 전공선택동기, 직업가치관, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여), 조직 변인(전공만족도, 학과교수만족도, 취업지원 만족도, 대학취업지원역량, 취업지원조직 규모)으로 구성된 질문지를 사용하였다. 질문지는 학생용과 취업지원부서용(대학취업지원역량, 취업지원조직규모)으로 구성되어 있다. 조직변인 중 대학소재지와 취업률은 한국대학교육협의회 대학정보공시센터가 대학 알리미 시스템을 통해 제공하는 전문대학별 공시정보를 활용하였다. 취업행동 측정도구는 연구자가 선행연구 고찰을 통해 공식적 취업정보탐색, 비공식적 취업정보탐색, 예비적 취업준비, 적극적 취업준비의

하위영역별로 문항을 구성한 후 예비조사를 통해 내적 일치도, 문항-전체 상관분석, 요인분석을 통해 문항의 변별력, 신뢰도 및 타당도를 검토하였다. 예비조사 결과 최종 개발된 취업행동 측정도구는 총 20문항이었고, 이 도구는 취업행동을 58.6% 설명하였으며, 내적일치도 계수는 .899로 나타났다. 그 외 개인 변인 및 조직 변인 측정도구는 이 연구의 목적에 맞게 적합하다고 생각되는 기존 도구를 활용하거나 재구성하였으며, 각각의 도구의 내적 일치도 계수는 개인적 전공선택 동기 .888, 사회적 전공선택동기 .725, 내재적 직업가치관 .797, 외재적 직업가치관 .722, 진로결정수준 .916, 전공만족도 .930, 학과교수 만족도 .945, 대학취업지원역량 .928로 양호하게 나타났다.

자료수집은 2016년 10월 27일부터 11월 4일까지 우편조사와 전자메일을 통해 이루어졌으며, 1280부를 배포하여 총 1,339개가 회수되어 회수율 104.6%이었다. 이 중에서 불성실응답, 중복응답, 미응답 자료 105부를 제외하고 총 1,234명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for Windows 20.0 프로그램과 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용하여 평균과 표준편차의 기술 통계와 위계적 선형모형 분석(HLM)의 무선효과 일원변량분석 모형, 무선효과 회귀계수모형, 절편-기울기결과 모형 분석을 실시하였다.

연구의 결과를 요약하면, 첫째, 전문대학 졸업예정자들의 취업행동(3.05)은 보통수준(3점)인 것으로 나타났으며, 하위영역별로는 예비적 취업준비(3.30), 비공식적 취업정보탐색(3.26)은 상대적으로 높은 반면, 공식적 취업정보탐색(2.90), 적극적 취업준비(2.76)는 상대적으로 낮게 나타났다.

둘째, 취업행동의 전체 변량 중 대학 간 차이로 설명되는 비율이 25.3%, 개인 간 차이로 설명되는 변량 비율은 74.7%로 나타났다. 전문대학 졸업예정자의 취업행동은 많은 부분 개인 변인으로 설명되어 질 수 있지만 조직 변인으로 설명되는 변량이 기존의 위계적 연구가 10%이내임을 고려하면 상당히 높은 설명량을 가지고 있는 것으로 나타났다. 따라서 높은 설명량을 가지고 있는 조직 변인에 대한 탐색이 필요하다.

셋째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 집단 내 차이에 대한 개인 수준의 변인 설명량은 33.33%로 나타났으며, 학점( $\beta=0.116$ ,  $p<.01$ ), 개인적 전공선택동

기( $\beta=0.292$ ,  $p<.001$ ), 사회적 전공선택동기( $\beta=0.270$ ,  $p<.001$ ), 내재적 직업가치( $\beta=0.194$ ,  $p<.001$ ), 외재적 직업가치( $\beta=0.210$ ,  $p<.001$ ), 진로결정수준( $\beta=0.182$ ,  $p<.01$ ), 취업지원프로그램 참여( $\beta=0.231$ ,  $p<.001$ )는 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 정적인 영향을 미쳤으나 성별, 나이, 학년은 유의미한 영향을 주지 않았다.

넷째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 대한 조직 변인 설명량은 29.84%로 나타났다. 대학소재지( $\beta=0.119$ ,  $p<.01$ ), 전공만족도( $\beta=0.200$ ,  $p<.01$ ), 취업지원 만족도( $\beta=0.181$ ,  $p<.01$ )는 취업행동에 정적인 영향을 미쳤고, 취업지원조직 규모( $\beta=-0.199$ ,  $p<.01$ )는 취업행동에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 취업률, 학과교수 만족도, 대학취업지원역량은 대학 평균 취업행동 수준에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다섯째, 개인 변인인 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준은 조직 변인인 전공만족도와 상호작용을 통해 취업행동에 정적인 영향을 미쳤다. 사회적 전공선택동기는 대학소재지와 상호작용을 통해 취업행동에 정적인 영향을 미쳤다.

## 2. 결론

첫째, 전문대학 졸업예정자의 전체적인 취업행동은 보통 수준이며 예비적 취업준비와 비공식적 취업정보탐색에 비하여 공식적 취업정보탐색과 적극적 취업준비는 상대적으로 낮은 수준이다. 이는 사적인 관계를 이용한 취업정보탐색과 학점관리, 관련 자격증의 취득 등 취업역량을 갖추기 위한 구체적인 노력이나 취업 가능성을 높여주는 준비행위는 잘 이루어지고 있는 반면, 구인광고나 학과사무실, 취업지원센터 등 공식경로를 통하여 직업정보를 탐색하는 것과 직접적인 구직과정에서 이루어지는 입사지원과 면접 등의 실제적인 취업행위는 부족하다는 점을 보여준다. 따라서 전문대학에서는 졸업예정자들이 공식적인 경로를 통하여 직업정보를 탐색하고 입사지원에서 면접까지 실제적으로 취업행위를 할 수 있도록 취업지원 정책의 개선이 요구된다.

둘째, 전문대학에서의 개인 변인은 조직 변인에 비해 취업행동에 4배 이상 많은 영향력을 미친다. 즉 취업행동의 차이는 전문대학의 조직 특성의 차이보다는 개인 변인의 차이에 의해 주로 결정된다는 점을 의미한다. 이는 취업행동을 설명하는데 있어서 개인 변인이 여전히 중요하지만 조직 변인들에 의해 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 수준을 향상시킬 수 있다는 것을 의미한다. 특히 전문대학 졸업예정자들의 취업행동이 직업세계로의 이행이나 취업성과를 도출하기 위한 중요한 실천으로 볼 때, 학생 개인의 노력뿐 아니라 대학 차원에서 전문대학 졸업예정자의 취업행동을 제고할 수 있는 다양한 방안 마련이 필요함을 시사한다.

셋째, 개인 변인은 학점, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 외재적 직업가치, 진로결정수준, 취업지원프로그램 참여는 취업행동에 유의미한 정적인 영향을 미치는 반면, 성별, 나이, 학년은 취업행동에 유의미한 영향을 미치지 않는다. 이는 학점, 개인적 전공선택동기가 높을수록, 사회적 전공선택동기가 높을수록, 내재적 직업가치가 높을수록, 외재적 직업가치가 높을수록, 진로결정수준이 높을수록, 취업지원프로그램에 많이 참여할수록 취업행동의 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 대부분의 진로지원 혹은 취업지원프로그램은 학생들의 진로발달 수준을 고려하지 않고 운영되고 있는데 학생들의 진로결정수준에 따른 발달적 프로그램을 개발할 필요가 있다.

넷째, 전문대학의 조직 변인에서는 대학소재지, 전공만족도, 취업지원 만족도는 취업행동에 정적인 영향을 미치지만 취업지원조직 규모는 부적인 영향을 미친다. 반면, 취업률, 학과교수만족도, 대학취업지원역량은 영향을 미치지 않는다. 이는 개인 변인을 포함한 다른 조건이 모두 동일하게 적용될 경우, 비수도권 소재의 대학인 경우, 평균 전공만족도 수준이 높은 대학일수록, 취업지원부서나 취업지원서비스의 만족도가 높을수록, 취업지원 직원당 학생수가 적을수록 전문대학 졸업예정자의 취업행동 수준이 높아진다는 것을 의미한다. 이는 수도권대학의 경우 학생들의 취업행동에 영향을 주는 요인에 대한 심도있고 고찰이 필요하다는 것을 의미한다. 또한 대학 및 학과 차원에서 학생들의 전공만족도를 제고하는 방안에 대한 구체적인 모색과 노력이 필요하다. 이와 더불어 전문대학의 취업지원부서에서는 행정업무와 취업지원업무를 담당하는 직원을 구분하고 취업지원업무를 담당하는 상담사나 전문인력은 학생 대비 적정한 인원인을 확보하기 위한 노력과 함께

학생에 대한 취업지원서비스를 향상하기 위한 노력이 필요하다.

다섯째, 전문대학 졸업예정자의 개인 변인의 관계에서 조직 변인은 상호작용 효과가 있다. 전공만족도는 취업행동과 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준 간의 관계에서 정적인 영향을 미친다. 이는 전공만족도가 높은 대학일수록 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준이 취업행동에 미치는 영향에 대한 기울기가 크고, 반면에 전공만족도가 낮은 대학일수록, 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준이 취업행동에 미치는 영향에 대한 기울기가 작다는 것을 의미한다. 따라서 일반적 관심 만족, 사회적 인식 만족, 진로 만족의 전공만족도를 높인다면 개인적 전공선택동기, 사회적 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준이 취업행동에 긍정적인 효과를 미친다는 것을 보여준다. 또한 사회적 전공선택동기는 대학소재지와 상호작용을 통해 취업행동에 영향을 미치며, 이는 비수도권 대학인 경우 사회적 전공선택동기가 취업행동에 미치는 효과가 더욱 증가한다는 것을 의미한다. 전공만족도는 전공선택동기, 내재적 직업가치, 진로결정수준의 변인과 취업행동에 상호작용 효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 학생들에게 전공만족도 수준을 높이기 위한 대학과 학과 교수의 많은 고민과 노력이 필요함을 시사하고 있다. 또한 이 연구에서는 전공만족도를 조직 변인으로 대학의 평균값을 사용하였는데 취업행동의 개인 변인으로서의 효과에 대한 연구도 필요할 것으로 보인다.

여섯째, 만족도 측면에서 보면, 취업행동은 전공만족도와 취업지원 만족도는 유의하게 영향을 주는 것으로 나타났고 학과교수만족도는 유의한 영향이 없는 것으로 나타났다. 그러나 전문대학의 현실을 고려하면 학과교수는 전공수업뿐만이 아니라 진로 및 취업상담, 취업지도에 매우 중요한 역할을 하고 있으므로 학과교수와 취업행동에 대한 심도있는 고찰이 필요하다. 또한 학과에서는 전공만족도를 높이고 취업지원부서에서는 취업지원 만족도를 향상시킴으로써 취업행동의 수준을 높이기 위한 노력이 필요하다.

### 3. 제언

첫째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동의 집단 간 변량을 설명할 수 있는 추가적인 변인에 대한 탐색이 필요하다. 이 연구에서 설정한 조직 변인인 대학소재지, 취업률, 전공만족도, 학과교수만족도, 취업지원 만족도, 대학취업지원역량, 취업지원조직 규모는 취업행동에 대한 전체 집단 간 변량의 1/4 정도를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 이 연구에서 설정한 조직 변인이외에 다른 잠재적인 조직 변인이 취업행동에 영향을 미친다는 점을 의미한다. 예를 들어 전문대학의 물리적 환경(전임교원 1인당 학생수, 학생 1인당 교육부, 재학생 충원율), 심리·사회적 환경 등과 같은 변인들이 취업행동에 영향을 미칠 가능성이 있다. 따라서 후속 연구에서는 물리적 환경과 심리·사회적 환경과 같은 조직 수준 변인을 추가하여 위계적 관계를 구명할 필요가 있다.

둘째, 이 연구는 전문대학 학생의 취업행동에 대한 경험적 연구들이 많이 축적되지 않은 상황에서 이루어졌으므로 실증연구가 지속적으로 축적될 필요가 있다. 따라서 향후 다양한 측면에서 변인을 달리하여 취업행동의 집단 간 차이, 조직 관련 변인과의 관계, 각 변인 간 구조적 관계 등에 대한 추가적인 후속 연구를 수행할 필요가 있다. 이 연구에서 구명된 개인변인 및 조직 변인을 포함한 취업행동 관련 변인간의 구조적 관계와 경로에 대한 추가적인 후속연구가 이루어질 필요가 있다.

셋째, 전문대학 졸업예정자의 취업행동을 일회적으로 측정하는 횡단 연구보다는 장기적으로 어떤 요인에 대해 지속적인 영향을 받고 있으며 이에 대한 어떤 개선이 필요한지에 대한 종단적인 연구가 필요하다. 이 연구에서는 취업행동에 대한 일반화 가능성을 높이기 위해서 마지막 학기 동안의 취업행동을 응답하도록 하였다. 그러나 한 학기 동안의 취업행동을 특정 시점에서 측정하였기 때문에 3개월 이든 6개월의 간격을 두고 취업행동 수준의 측정할 필요가 있다.

넷째, 연구결과를 토대로 취업행동이 취업성가에 미치는 영향에 대한 후속연구가 필요하다. 이 연구에서는 취업행동에 관한 연구들이 많이 축적되지 않은 점을 미루어 선행 변인, 상황 변인, 과정 변인을 중심으로 연구가 이루어졌으나 향후에



는 취업행동에 관한 결과 변인이 고려될 필요가 있다. 특히 취업행동은 취업을 위한 구체적인 준비와 구직과정의 현실적인 행위를 통하여 취업을 촉진하는데 목적이 있기 때문에 취업성과를 결과 변인으로 선정하여 효과적인 취업행동의 중요성을 입증할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 가수정. (2013). **전문대학 학생의 완벽주의, 취업스트레스, 진로결정수준과 진로준비 행동 간의 관계**, 한남대학교 석사학위논문.
- 강원준, 김종인, 김정원. (2008). 대학의 취업지원 프로그램 분석과 효과성에 관한 연구. **인적자원관리 연구**, 15(1), 17-36.
- 강은나, 맹진영. (2011). 실업 장애인의 구직행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : ICF 분석틀 적용. **장애와 고용**, 21(2), 103-129.
- 고범석, 김덕희. (2013). 조리·제빵전공 대학생의 전공선택 동기와 학습태도 간의 관계. **한국의식산업학회지**, 9(1), 57-69.
- 고완숙. (2015). **취업준비대학생이 지각한 취업장벽이 취업준비행동에 미치는 영향**. 연세대학교 석사학위논문.
- 고재성. (2006). **대학 진로서비스 평가준거 개발**. 서울대학교 박사학위논문.
- 고재성, 정연순, 이진남, 김성용, 금두환. (2013), **전문대학 취업지원 가이드 개발을 위한 구직역량 실태조사 보고서**, 한국고용정보원
- 고향자. (1992). **한국 대학생의 의사결정 유형과 진로결정수준의 분석 및 진로결정 상담의 효과**, 숙명여자대학교 박사학위논문.
- 곽윤숙 (2006). 대졸 여성의 직업세계 이행. **진로교육연구**, 19(2), 1-16.
- 교육부, 한국교육개발원. (2016). **2015 고등교육기관 졸업자 건강보험 및 국세 DB 연계 취업통계 연보**. 교육부, 한국교육개발원.
- 권두승. (1997). 전문대학 졸업생의 취업실태 및 개선방안. **전문대학소식**, 27, 27-38
- 권성호. (2000). **하드웨어는 부드럽게, 소프트웨어는 단단하게**. 서울: 양서원
- 김강호, 이진남. (2012). 교육참가자의 개인특성에 따른 취업지원프로그램의 취업효과 청년층을 중심으로. **직업교육연구**, 31(4), 293-310.
- 김경미, 백사인. (2011). 대학 신입생을 대상으로 한 Holland 진로집단상담 프로그램이 진로의식 및 진로의사결정능력에 미치는 효과. **취업진로연구**, 1(2), 19-39.

- 김경식, 박명희, 서봉언, 이현철. (2012). 청년 대졸자의 대학만족도와 직무만족도와의 관계 분석. **2012고용동향조사 심포지엄 논문집**. 한국고용정보원, 141-161.
- 김계현, 하혜숙. (2000). 대학생의 학과(학부)만족의 요인에 관한 연구. **상담학연구**, 1(1), 7-20.
- 김국현. (2016). **전문대 학생의 진로포부와 학생 및 대학 변인의 위계적 관계**. 서울대학교 석사학위논문.
- 김기용, 나승일. (2010). 김기용. (2010). 전문대학에서의 교수행동과 교수-학습자 특성, 수업상황 및 조직 특성의 위계적 관계. **직업능력개발연구**, 13(2), 135-157.
- 김기용. (2010). **전문대학에서의 교수행동과 교수-학습자 특성, 수업상황 및 조직 특성의 위계적 관계**. 서울대학교 박사학위논문.
- 김미숙. (2015). **대학생의 전공만족도, 전공수업 몰입경험 및 진로탐색효능감이 취업준비행동에 미치는 영향**. 전주대학교 석사학위논문.
- 김미영. (2014). 개인특성, 학업적응 및 대학의 취업지원 프로그램 참여와 진로준비의 관계, **비서학논총**, 23(1), 5-25.
- 김미영. (2015). 비서학 전공 졸업예정자의 진로준비행동의 영향 원천과 취업스트레스에 대한 질적연구. **비서학논총**, 24(2), 143-162.
- 김병숙, 박현주. (2007). 전문대학생의 직업가치에 따른 직업정보요구도 분석. **진로교육연구**, 20(3), 149-171.
- 김병숙, 강일규, 진미석, 장원섭, 김해동, 권진희, 정윤경, 김현식, 이양구. (1998). 한국인의 직업의식 조사. 한국직업능력개발원
- 김봉환. (1994). 직업훈련의 사회적·개인적 가치에 관한 고찰. **공업기술교육**, 70, 130-146.
- 김봉환. (1997). **대학생의 진로결정수준과 진로준비행동의 발달 및 이차원적 유형화**. 서울대학교 박사학위논문.
- 김선연, 조규락. (2010). 대학교수의 교육역할 진도도구 타당화연구. **교육정보미디어연구**, 16(4), 575-599.
- 김선연. 신호진(2012). 대학생의 학과교수 만족도 구성요인 타당화 및 학업성취도와의 관계분석. **한국교원교육연구**, 29(1). 207-2262.

- 김선중. (2005). **진로장벽, 희망, 진로결정자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향**. 홍익대학교 박사학위논문.
- 김수리, 박미진. (2008), 대졸자의 구직성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, **고용과 직업연구**, 2(2), 209~233.
- 김수리, 박미진. (2008), 대졸자의 구직성과에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, **고용과 직업연구**, 2(2), 209~233.
- 김수영. (2008). **사회복지학 전공대학생들의 전공 선택 동기와 진로에 관한 연구 : 전 북지역 3개 대학 사회복지학 전공자를 중심으로**. 원광대학교 석사학위논문.
- 김수원, 윤지은. (2010). 전문대학생의 직업탐색활동이 구직 결정에 미치는 영향. **직업과 고용서비스 연구**. 5(1), 1-24.
- 김승보, 박태준, 신선미, 임건주. (2012). **고등교육의 진로지도 체계 연구**. 한국직업능력 개발원.
- 김승보, 신선미. (2014). 고등교육의 진로지도 체계 현황과 과제. **한국취업진로학회 춘 계학술발표대회 자료집**, 37-75.
- 김안국, 유한구, 한상근, 이영대, 장수영 (2010). **대졸자의 노동시장 이행 연구**. 한국직업능력개발원
- 김윤중. (2015). 4년제 대학생의 취업목표설정이 취업준비행동에 미치는 영향, **한국산학 기술학회논문지**, 16(11), 7293-7299
- 김은석. (2011). **대기업 사무직 근로자의 프로테우스적 경력태도와 개인 및 조직 특성의 위계적 관계**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은정. (2011). **대학생의 진로결정수준과 취업준비행동의 관계**. 서울대학교 석사학위 논문.
- 김재현. (2011). 다층모형을 활용한 전문대학 교육서비스와 전문대학생의 고용가능성의 관계. **직업교육연구**, 30(1), 203-223.
- 김정규. (2011). **물리치료학과 학생들의 직업적 성격유형과 전공만족도 및 전공성취도 연구**, 부산가톨릭대학교 석사학위논문
- 김종운, 박성실. (2013). 전문대학생의 진로장벽이 진로준비행동에 미치는 영향에 있어서 진로결정 자기효능감의 매개효과. **진로교육연구**, 26(3), 123-141.

- 김주섭. (2015). 대학생의 긍정심리자본, 직업탐색자신감, 취업준비행동 변인 간의 구조적 관계. **성인평생교육연구**, 18(2), 43-67.
- 김주희. (2004). **물리치료학과 학생들의 직업적 성격유형과 전공만족도 및 전공성취도 연구**. 상명대학교 석사학위논문.
- 김충기. (2000). 교육개혁에 따른 진로교육의 방향. **교육논총**, 34, 9-30.
- 김태기, 류장수, 이종훈, 이영대. (2005). **대학 재학생의 취업준비 실태와 정책과제**. 한국직업능력개발원.
- 김현아(2016). **대학생의 전공선택동기가 취업스트레스에 미치는 영향 : 진로결정자기효능감과 결과기대 중심으로**. 이화여자대학교 석사학위논문
- 김현정. (2016). **항공서비스관련 학과의 교육환경이 교육만족, 자기효능감 및 취업준비행동에 미치는 영향**. 경기대학교 석사학위논문.
- 김현주. (2013). **모델전공 대학생들의 전공선택 동기 및 전공만족, 진로선택에 관한 연구 : 성별 및 교육과정 차이를 중심으로**. 동덕여자대학교 석사학위논문.
- 김현희. (2016). **전문대학 학생이 지각한 사회적 지지, 진로결정수준, 진로결정자기효능감 및 진로준비행동 간의 구조관계 분석**, 동아대학교 박사학위논문.
- 김형관, 신현석, 서민원, 황기우. (2000). 대학생의 사회문화적 배경요인이 학생성취에 미치는 영향. **고등교육연구**, 12(2), 117-154.
- 김혜주. (2007). **대학생의 전공만족과 몰입경험이 진로 결정 효능감 및 진로 태도 성숙에 미치는 영향**. 성균관대학교 석사학위논문.
- 김호원, 이종구, 김홍유. (2011). 국내 대학 취업진로기구 운영실태 효율성 분석에 관한 연구. **생산성논집**, 25(1), 317-345.
- 김호원, 이종구, 이재춘. (2011). **한국 대학의 취업지원역량 평가지표 개발에 관한 연구**. 대한경영학회지, 24(5), 2893-2911.
- 김희삼. (2010). 지방대학 졸업자의 노동시장 성과와 지역별 교육격차, **한국개발연구**, 32(2), 55-92.
- 나동진, 송재형. (1991). 1991학년도 신입생 생활실태조사 결과, **학생생활연구**, 21(2), 503-514.

- 나승일. (2012). **평생학습사회에서의 고등직업교육 학제 발전 방안**. 한국전문대학교육협의회 고등직업교육연구소.
- 남순현. (2005). 전공몰입과 직업가치-성별, 지역별, 계열별 차이를 중심으로. **교육심리연구**, 19(1), 223-242.
- 남중수. (2014). 대기업 사무직 근로자의 주관적 경력성공과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계. 서울대학교 대학원 박사학위논문
- 노경란, 박용호, 허선주. (2011a), 대학 재학중 취업 및 진로개발 서비스 참여경험이 대졸자의 취업에 미치는 영향 - 취업여부, 고용형태, 일자리 만족도를 중심으로, **교육학연구**, 49(1), 63-92.
- 노경란, 박용호, 허선주. (2011b). 진로개발프로그램 참여 경험이 대졸 청년의 능력개발 노력과 주관적 취업 만족에 미치는 영향, **직업능력개발연구**, 14(2), 55-81.
- 노상학. (1998). 사회복지 전공선택 동기요인에 관한 연구. **우원사상논총**, 6, 69-100
- 노연희, 장재윤. (2005). 대학졸업자들의 진로미결정 및 직업탐색행동이 개인-직무 적합과 개인-조직 적합에 미치는 영향. **한국심리학회지 : 문화 및 사회문제**, 11(4), 23-43.
- 류운석. (2012). 전문대학 학생들이 지각한 교수신뢰와 대학생활적응과의 관계. **교육문제연구**, 42, 254-263.
- 류장수. (2003). 지방대학 졸업생의 첫 일자리 이행기간과 특성 : 수도권대학 졸업생과의 비교. **직업능력개발연구**, 6(1), 1-25.
- 류장수. (2005). 지방대학 졸업생의 노동시장 성과 분석: 수도권대학 졸업생과의 비교. **노동경제논집**, 28(2), 1-27
- 문희주, 오만덕, 정명화, 최인근, 김정환, 임승규. (2005). **전문대학 교육전반에 관한 학교만족도 조사연구**. 한국전문대학교육협의회.
- 박상현. (2014). 대졸청년층의 일자리 미스매치와 전공불일치 실태분석 및 정책과제-2012 대졸자 직업이동경로조사 결과 중심으로. 2015 고용패널 학술대회 자료집, 한국고용정보원
- 박소영. (2008). 진로결정 자율성이 진로결정과 취업준비행동에 미치는 영향. 부산대 석사

- 박인실, 김미정(2015). 항공서비스전공자의 전공선택동기와 직업가치관이 전공만족과 취업준비행동에 미치는 영향, **관광연구저널**, 139-151.
- 박혜선(2015). **대기업 연구개발 인력의 직무 전문성 정체와 개인 및 조직 수준 변인의 위계적 관계**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 박환보. (2011). 대졸자 취업에 미치는 개인배경과 대학 특성의 영향, **직업능력개발연구**, 14(3). 1-25.
- 배성숙, 노희진, 문소정(2014a). 일부 보건계열 대학생들의 진로결정자기효능감 및 진로정체감이 취업준비행동에 미치는 영향, **한국학교보건교육학회지**, 15(1), 44-59.
- 배성숙, 노희진, 문소정. (2014b). 치위생학과 학생들의 취업준비행동에 영향을 미치는 요인. **디지털융복합연구**, 12(8), 439-447.
- 변기용, 서경화, 남미자, 이수지, 김희연, 유흥뢰 (2013). 현행 고등교육 책무성 확보기제에 대한 비판적 성찰과 정책방향 탐색. **아시아교육연구**, 14(1), 163-196.
- 서경민. (2009). **기업구성원의 경력개발지원과 고용가능성에 대한 인식이 직무유효성에 미치는 영향 : 조직몰입, 경력몰입의 매개효과**. 고려대학교 박사학위논문.
- 서민하. (2011). **고등학생의 전공 학업성취도 및 전공만족도 상하집단 판별요인 탐색**. 충남대학교 박사학위논문
- 서봉언, 박명희, 김경식. (2013). 청년 대졸자의 대학만족도와 직무만족도와의 관계분석 -취업준비행동의 매개효과를 중심으로, **교육학 논총**, 13(1), 41-60.
- 석영미. (2016). **전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계**, 서울대학교 박사학위논문
- 성희진, 나승일. (2012). 대학 졸업예정자의 경력개발역량과 경력탐색행동 및 대학경력개발지원의 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 44(1), 83-108.
- 성희진. (2012). **대학 졸업예정자의 경력개발역량과 경력탐색행동 및 대학경력개발지원의 관계**. 서울대학교 석사학위논문.
- 손경옥. (2011). 전문대학 학생이 지각하는 진로장벽과 진로결정자기효능감이 진로결정수준에 미치는 영향, **한국고등직업교육학회논문집**, 12(1), 1-15.

- 송윤정. (2014). **대학생의 전공선택동기, 전공만족도, 교수-학생 상호작용이 대학생 활동적응에 미치는 영향**. 동아대학교 박사학위논문
- 신선미, 민무숙, 권소영, 고혜연. (2013). **미취업 여성청년층의 취업준비활동 효과와 취업지원방안**. 한국여성정책연구원.
- 신선미, 정경아, 구정화. (2008). **여대생의 직업세계 인식 실태조사**. 한국여성정책연구원
- 신지영, 박성실, 형정은. (2012). 전문대학생의 진로장벽, 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향. **진로교육연구**, 25(1), 19-35
- 신진. (2012). **대학생의 전공선택동기가 취업준비도에 미치는 영향**. 가천대학교 석사학위논문
- 안관영. (2007). 여대생 졸업예정자들의 진로미결정과 직업탐색활동의 관계에 대한 연구. 한국경영교육학회 학술발표대회논문집, 75-93
- 안세빈. (2016). **구직자의 취업지원프로그램 만족과 구직효능감 및 구직준비 행동과의 관계**, 광주대학교 석사학위논문
- 양진희. (2008). **심리적 독립, 진로정체감, 진로결정 자기효능감이 여대생의 진로준비 행동에 미치는 영향**. 숙명여자대학교 석사학위논문
- 어윤경, 김동일, 정여주, 이주영. (2011). 대학생용 취업준비행동 검사 개발 및 타당화, **한국교육학연구**, 17(3), 267-291.
- 어윤경. (2011). 청소년기 진로상담 만족도, 대학 전공만족도 및 진로성숙도간의 관계 분석 : 대학 전공선택 요인의 조절효과. **상담학 연구**, 12(5), 1793-1811.
- 연보라, 이승진, 장희원. (2015). 출신대학 소재지가 노동시장 성과에 미치는 영향 - 첫 일자리를 중심으로, **고용직업능력개발연구**. 18(1), 1-24
- 오성욱 (2013). 구직경로별 대졸청년 구직자의 직업선택이 직업 만족에 미치는 영향에 관한 연구. **조직과 인사관리연구**, 37(4), 93-117.
- 오재림. (1992). 미국 대학생의 성별에 따른 전공 선택과 변경의 유형에 관한 연구. **한국 교육사회학연구**, 2(1), 37-54.
- 우선화, (2012). **진로결정상태유형에 따른 전공만족도와 진로성숙도**, 건국대학교 석사학위논문



- 유승혜 (2011). 비서학전공 전문대학생들의 진로장벽과 취업준비행동과의 관계에서 직업 탐색 자기효능감의 조절효과. **비서학논총**, 20(3), 97-116.
- 유연화, 임경애 (2011). 3년제 전문대학 유아교육과 졸업생의 취업준비행동에 관한 연구, **유아교육학논집**, 15(1), 461-484
- 유지선, 민선향, 허영준. (2004). **전문대학에서의 경력개발 시스템 구축 및 운영방안**. 한국직업능력개발원
- 유한구. (2010). 대학생 취업준비 노력의 실태 분석. **대졸자 청년 노동시장 이행 세미나 자료집**. 한국직업능력개발원
- 윤여송, 이성주, 권춘우, 이승근, 손경옥, 이지현. (2011). **지표분석을 통한 전문대학 교육현황(개정)**. 한국고등직업교육학회.
- 이강주, 허은정, 이상무, 박승재, 우정원, 인호연,. (2015). 대학의 진로교육 실태 및 개선 방안. 한국교육개발원.
- 이강주, 허은정, 이상무. (2015). 고등교육기관의 진로교육 실태 및 활성화 방안. **KEDI Position Paper**, 12(10). 1-24.
- 이건남, 정철영. (2009). 고등학생의 대학전공선택 프로그램 모형개발. **농업교육과 인적자원개발**, 41(1), 87-110.
- 이교영. (2005). **청년실업자의 구직행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 이화여자대학교 석사학위논문
- 이기학. (1997). **고등학생의 진로태도 성숙과 심리적 변인들과의 관계-자아존중감 직업가치 내외통제성을 중심으로**. 연세대학교 박사학위논문.
- 이나영. (2012). **4년제 대학 여대생의 전공 계열별 취업준비행동 분석**. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 이득연. (2004). **진로탐색행동에 영향을 미치는 변인간의 관계 - 진로결정수준별 공변량구조분석**. 전남대학교 대학원 박사학위논문
- 이만기. (2010). 대졸자의 일자리 적합과 직무만족 영향 요인에 관한 구조 모형분석, **경영정보연구**, 29(4), 245-266
- 이명애. (2007). 학부제에서 전공선택 및 전공결정 과정 탐색에 관한 연구, **교육평가연구**, 20(3), 81-101.

- 이상호, 장옥희, 진대선. (2010). **대학취업지원기능 확충사업 효과성 분석**. 고용노동부.
- 이선영. (2009). **체육계열 대학생들의 전공선택 요인 및 전공만족, 진로선택에 대한 조사 연구**. 경희대학교 석사학위논문.
- 이승구, 오성욱. (2015). 고등학생의 진로검사?직업체험에 대한 취업목표,취업준비행동 및 직무만족도의 인과관계 구조모형 검증. **진로교육연구**, 28(2), 23-40
- 이승구. (2011), 한국 대학생의 취업목표와 몰입 경험, 취업준비행동에 대한 예비 연구, **직업과고용서비스 연구**, 6(2), 43-56
- 이승근. (2012). **전문대 졸업생의 진로결정 및 취업유지 영향요인에 관한 연구**. 백석대학교 박사학위논문
- 이영대, 윤형한. (2007), **대학취업지원기능 확충사업 활성화 방안**, 한국직업능력개발원.
- 이영대, 임언, 이지연, 최동선, 김나라. (2004). **생애단계별 진로교육의 목표 및 내용 체계 수립**. 한국직업능력개발원.
- 이영민, 이수영(2010). 대학 이공계열 전공 여학생의 취업준비행동 분석. **평생교육·HRD 연구**, 6(2), 77-98
- 이영민, 이수영(2012). 여대생의 학교에서 직업세계로의 이행 준비 실태와 성과분석, **교육종합연구**, 10(2), 143-162.
- 이영민, 이수영, 임정연. (2013). 4년제 대학 예체능계열 졸업생의 취업준비행동과 취업 성과 결정요인 분석. **사회과학연구**. 52(1). 1-28.
- 이영민, 임정연. (2012). 여대생의 취업준비행동과 취업성과분석. **제7회 한국교육고용패널 학술대회 논문집**. 3-34. 한국고용정보원
- 이요행, 강옥희. (2010), **대학교 직업진로지도 실태조사 보고서**, 한국고용정보원.
- 이유진. (2005). **실업자의 구직행동 결정요인에 관한 연구 : 실업급여 수급자를 중심으로**. 한양대학교 석사학위논문.
- 이정금 (2009). 농업계열 고등학생의 진로장벽, 직업가치관이 진로자기효능감에 미치는 영향. **진로교육연구**, 22(1), 127-143.
- 이제경, 김동일. (2004). 한국대학생의 취업준비행동과 심리적 특성. **상담학연구**, 5(4), 993-1016.

- 이제경, 이승구. (2007). 취업 청소년의 진로기대 및 취업준비행동. **진로교육연구**, 20(3), 121-137.
- 이제경. (2004). **한국대학생의 취업준비행동-심리적 특성 및 개인배경변인을 중심으로**. 서울대학교 박사학위논문.
- 이종찬. (2013). 대학교 진로교육 및 취업진로 프로그램의 효과성 분석 . **한국취업진로연구 춘계학술논문집**. 35~57.
- 이종호 (2011). 부산지역 조리·외식전공 대학생들의 직업선택 요인이 전공 선택 동기에 미치는 영향에 관한 연구. **지역사회연구**, 19(2), 69-85.
- 이주성 (2016). 경영학전공 대학생의 전공만족도와 진로결정 자기효능감이 진로준비행동에 미치는 영향 : 고용가능성의 매개효과. **상업교육연구**, 30(2), 1-31
- 이주희. (2008). **실업급여수급자의 구직행동에 영향을 미치는 요인에 관한 연구**. 대구대학교 석사학위논문
- 이지연. (2001). **고등교육단계에서 효율적인 진로지도 방안 연구**. 한국직업능력개발원.
- 이지영, 장재윤, 김명언. (2005). 대학 4학년생들의 진로미결정, 직업탐색행동 및 구직 성과간의 관계, **한국사회문제심리학회지**, 11(1), 1-23.
- 이찬, 정철영, 김진모, 박신윤, 문한나, 금은정. (2008). 중소기업 경력개발 지원을 위한 교육프로그램 설계. **농업교육과 인적자원개발**, 40(4), 191-223.
- 이필남. (2015). 부가가치 모형을 적용한 고등교육 성과 평가 : 취업률 지표를 중심으로. **교육행정학연구**. 33(2), 343-368.
- 이현진. (2008). **대학생이 지각한 사회적 지지와 진로태도 성숙 및 진로준비행동과의 관계**. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 임문정. (2001). **사회복지전공 선택동기와 만족도에 관한 연구**. 강남대학교 석사학위논문.
- 임미라. 김윤민. (2013). 관광관련전공 대학선택동기가 학생만족 및 학교충성도에 미치는 영향. **관광연구저널**. 27(2), 361-379.
- 임언, 윤형한. (2005). 대학생용 진로개발준비도 검사 개발, **진로교육연구**, 18(1), 116-132
- 임언, 장홍근, 윤형한. (2005). **직업진로교육의 실태 및 과제**. 한국직업능력개발원.
- 임언, 최동선, 강혜영. (2006a), **대졸자 취업에 미치는 개인배경과 대학 특성의 영향**, 한국직업능력개발원.

- 임언, 최동선, 강혜영. (2006b). **대학 취업지원기능 확충사업 효과분석 및 개선방안 연구**. 한국직업능력개발원.
- 임언. (2008). 대학 학과 선택에서의 주요 지지자에 따른 유형별 특성 비교. **직업교육연구**, 27(3), 63-84.
- 임용수. (1993). 전공만족도를 중심으로 본 대학생들의 진로사회화 과정에 대한 조사 연구, **경희대학교 교육문제연구소 논문집**, 9, 107-129
- 임은미 (2010). 청소년 직업가치의 유형 및 변화와 전공 선택 경향에 따른 직업가치 차이. **진로교육연구**, 23(1), 61-77.
- 임천순, 양병무. (2006). **대학 졸업생의 직업세계로의 이행과 취업에 관한 연구**, 한국 직업능력개발원.
- 장기영(2008). **대학 졸업자의 첫 노동시장 이행 성과 결정요인 - 사회경제적 배경, 교육특성 및 이행준비 효과를 중심으로**. 한양대학교 박사학위논문
- 장선철. (2003). **대학생의 진로결정 유형화와 개인·인지 변인과의 관계 분석**. 건국대학교 박사학위논문.
- 장재호, 서유정, 이영민 (2015) **대학취업지원 역량 강화연구**, 한국직업능력개발원.
- 장지선, 박동, 주휘정, 신현구. (2014), **대졸자 취업능력 향상을 위한 대학교육 개선방안**. 한국직업능력개발원
- 전연진. (2008). 대학생이 지각한 희망직업-전공 일치 여부와 취업 준비행동. **대학생 직업세계 인식 및 직업선택 실태 심포지엄 자료집**. 한국여성정책연구원, 한국고용정보원.
- 전현진. (2015). 미용전공 대학생의 전공선택 동기와 전공만족도가 취업준비행동에 미치는 영향, **한국미용학회지**, 21(6), 1212-1233.
- 정동열. (2014). **중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성의 위계적 관계**, 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 정민주. (2014). 4년제 항공서비스 전공 대학생의 전공만족도와 진로성숙도가 취업불안 및 취업준비행동에 미치는 영향. **한국항공경영학회지**, 12(1), 81-104.
- 정보연. (2010), **대학생의 전공선택동기가 직업선택요인에 미치는 영향**. 경기대학교 석사학위논문.

- 정주영. (2013a). **대학교육만족도, 직업가치관, 직업만족도에 관한 구조적 분석**. 고려대학교 대학원 박사학위논문
- 정지선, 이수정, 신정철. (2011). 대졸청년층의 구직과정 및 취업의 질적 수준 분석: 전공 계열별 차이를 중심으로. **직업능력개발연구**, 14(3), 53-78
- 정진철, 이승일, 박민경(2012). 대학생의 전공몰입이 진로탐색효능감과 직업탐색행동에 미치는 영향에 관한 연구. **경영교육연구**, 73(2), 29-25
- 정철영, 김은석, 전형규, 남중수, 한효정, 곽민호. (2010). **선진해의 고등교육기관 현황 조사 연구**. 한국전문대학교육협의회
- 정철영, 이승근, 주홍석. (2014). **능력중심사회 실현을 위한 전문대학의 역할과 과제**. 한국전문대학교육협의회.
- 정철영, 최동선, 김진구. (2002). 전문대학에서의 진로지도 체제 개편 및 운영 방안. **직업교육연구**, 21(1), 71-91.
- 정철영. (2011). 대학생 취업지원 실태와 과제. **(사)한국취업진로학회 창립기념 춘계학술대회자료집**, 109-129
- 조성연, 이선순. (2006). 성인 대학생의 진로결정수준 및 진로준비행동이 학업 성취도에 미치는 영향. **진로교육연구**, 19(1), 127-140.
- 조영하, 김병찬, 김봉준. (2008), 대학졸업자의 취업성가에 대한 영향요인 분석. **교육행정학 연구**, 26(2), pp.437-46
- 조운서. (2013). 직업가치에 따른 취업준비행동 분석(취업지원프로그램), 한국산학기술학회논문지, 14(4), 1690-1698.
- 조희숙, 김안나 (2014). 대졸자의 첫 직장 임금에 영향을 미치는 개인과 대학특성 요인. **교육종합연구**. 12(4), 263-280
- 주홍석. (2010). **전문계 고등학생 학생의 진로결정수준과 진로스트레스, 문제해결력에 관한 구조방정식 모형**. 서울대학교 석사학위논문.
- 지계웅, 한진영. (2016). 4년제 대학생들의 학년별 취업준비행동 비교연구 -C 대학을 사례로. **디지털융복합연구**. 14(6), 33-41.
- 진미석, 정혜령, 이수영 (2010). 국내 4년제 대학의 진로개발지원 현황과 과제. **진로교육연구**, 23(1), 135-152.

- 진미석, 윤형한. (2003). **성인의 진로개발체제 구축**. 한국직업능력개발원.
- 진현주, 윤형기 (2009). 체육전공 대학생들의 전공에 대한 확신과 만족이 전공 관련 직업선택의도에 미치는 영향. **한국사회체육학회지**, 37(1), 45-52.
- 차갑부, 최인근, 박정근, 황광모, 김종갑, 한강희. (2010). **전문대학 4년제 대상학과 분류 타당성 조사 연구**. 한국전문대학교육협의회.
- 채창균, 김태기. (2009), 대졸 청년층의 취업 성과 결정 요인 분석, **직업교육연구**, 28(2), 89-107.
- 채창균. (2003). 대학 재학생의 취업준비에 영향을 미치는 요인 분석. **직업과 인력개발**, 5(6). 68-74.
- 채창균. (2005). 교육훈련기관 유형별 청년층 취업률 분석, **한국노동경제논집**, 28(2), 93-117.
- 채창균. (2016). 대졸 청년의 전공일치 취업 실태 분석. **KRIVET Issue Brief**, 91.
- 채호일, 김통원, 김덕원, 윤영석, 배민수, 김진이. (2005). **지역 고용서비스기관 평가모델 개발에 관한 연구**. 노동부.
- 최상권. (2012). **경호학전공 대학생들의 가치관과 전공선택동기 및 전공만족도의 관계**, 한국체육대학교 석사학위논문.
- 최선미. (2015). 전문대학생의 취업준비활동이 취업에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**. 16(4), 2556-2563.
- 최요섭. (2002). **대학생들의 전공 만족도와 진로결정수준과의 상관분석**. 목포대학교 대학원 석사학위논문
- 최종인. (2008). **전문대학의 구조조정이 경쟁력에 미치는 영향에 관한 연구**. 수원대학교 박사학위논문.
- 최지아. (2015). **미용전공 선택 동기와 직업가치관이 수업참여도·전공만족도 및 취업준비행동에 미치는 영향**. 서경대학교 석사학위논문
- 하혜숙. (2000). **대학생의 학과(학부)만족과 학교만족에 관한 연구**. 서울대학교 석사학위논문
- 한국고용정보원. (2009a). **GOMS 2007 대졸자 취업정보**. 한국고용정보원.
- 한국고용정보원. (2009b). **전문대학 직업진로지도 실태조사 보고서**. 한국고용정보원.

- 한국고용정보원. (2010). GOMS 2008 대졸자 취업정보. 한국고용정보원.
- 한국고용정보원. (2011). GOMS 2009 대졸자 취업정보. 한국고용정보원.
- 한국고용정보원. (2012). GOMS 2010 대졸자 취업정보. 한국고용정보원.
- 한국고용정보원. (2013). GOMS 2011 대졸자 취업정보. 한국고용정보원.
- 한국고용정보원. (2014). GOMS 2012 대졸자 취업정보. 한국고용정보원.
- 한국고용정보원. (2015). GOMS 2013 대졸자 취업정보. 한국고용정보원.
- 한국교육개발원. (2016). 교육통계연보(2009~2016). 한국교육개발원
- 한국전문대학교육협의회. (2013). 2013년 전문대학 편람. 한국전문대학교육협의회
- 한국전문대학교육협의회. (2009). 전문대학교육 30년사. 한국전문대학교육협의회
- 한국직업능력개발원. (1999). 직업교육훈련 대사전.
- 한예정. (2014). **대학생들의 전공선택동기와 직업가치관에 따른 수업참여도와 전공만족도, 취업준비행도와의 영향관계 연구**. 경성대학교 박사학위논문
- 한지현, 장재운 (2005). 남성 또는 여성중심적 직업을 희망하는 여대생들의 개인특성 및 구직행태에서의 차이. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 18(3), 585-609.
- 황여정, 백병부. (2008). 대졸 청년층의 노동시장 성과 결정요인. **고용직업능력개발연구**, 11(2), 1-23
- 황정희. (2016). **항공서비스전공 대학생의 진로장벽 지각이 전공만족도 및 취업준비행동에 미치는 영향**. 경기대학교 석사학위논문.

- Astin, A. W. (1993). *What Matters in College: Four Critical Years Revisited*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Barber, A., Daly, C., Giannantonio, C., & Phillips, J. M. (1994). Job search activities-An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-765.
- Berger, M. C. (1988). Predicted future earning and choice of college major. *Industrial and Labor Relations Review*, 41(3), 418-429.

- Blau, G. (1993). Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46(2), 313-330
- Blau, G. (1994). Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Dunford, B. B. (2001). *The relationship between job search objectives and job search behavior*(CAHRS Working Paper #01-15). Ithaca, NY: Cornell University.
- Braskamp. L. A., Wise. S. L., & Hengstler. D. D. (1979). Student Satisfaction as a measure of developmental quality. *Journal of Educational Psychology*, 71, 498-499.
- Bretz, R. D., Bodreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*. 47, 275-301.
- Dillman, D. A. (2000). *Mail and internet surveys: The tailored design method*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Erickson, A. R. (1995). *Expectations and job search behavior among graduating university seniors*. Iowa State University Doctoral Dissertation.
- Ester, L. T. (2008). Influence of career exploration process behaviors on agriculture students level of career certainty. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), p.23-33.
- Esters, L. T., & Mcculloh, R. E. (2008). Career exploratory behaviors of post-secondary agriculture students. *Journal of Agricultural Education*, 2008, Vol.49(1), p.6-16
- Gushue, G. V. Scanlan KR. L. Pantzer, K. M. Clarke, C. P.(2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, Vocational Identity, and Career Exploration Behavior in African American High School Students, *Journal of Career Development*, 33(1), 19-28.
- Hesketh, B. (2001). Adapting vocational psychology to cope with change. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 203 - 212.



- Horst, K. (2015). *A study on the effectiveness of 14 job search methods for the realization of three job search objectives*. Master Thesis, University of Twente
- Hoye, G. B. (2015). Job search behavior as a multidimensional construct - a review of different job search behaviors and sources. *Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*, New York: Oxford University Press.
- Jome, L. M., & Phillips, S. D. (2013). Interventions to aid job finding and choice implementation. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivation analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837-855.
- Kimberly, J. R. (1976). Organizational size and structuralist perspective: A review, critique and proposal. *Administrative Science Quarterly*, 21(4), 571-597.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2000). Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36.
- Mano-Negrin, R. & Shay S. T, (2004). Job search modes and turnover. *Career Development International*, 9(5), 442-458.
- Martin, A. J., Milne-Home, J., Barrett, J., Spalding, E., & Jones G. (2000). Graduate Satisfaction with University and Perceived Employment Preparation. *Journal of Education and Work*, 13(2), 199-213.
- Mau, W. C., & Kopischke, A. (2001). Job Search Methods, Job Search Outcomes, and Job Satisfaction of College Graduates: A Comparison of Race and Sex. *Journal of Employment Counseling*, 38, 141-149.
- Nasta, K. A. (2007). *Influence of Career self-efficacy beliefs on Career exploration behaviors*. The State University of NewYork Doctoral Dissertation.

- Rees, A. (1966). Labor economics- effects of more knowledge-information networks in labor markets. *The American Economic Review*, 56(2), 559-566.
- Robitschek, C., & S. W. Cook. (1999). The influence of personal growth initiative and coping style on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*. 54. 127-141.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999). Effects of Individual Differences and Job Search Behaviors on the employment status of Recent University Graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 335-349.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.
- Saks, A. M. (2005a). Job search success: A review an integration of the predictors, behaviors, and outcome. IN S. D. Brown & R. W. Lent(Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley, 155-180.
- \_\_\_\_\_(2005b). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 400 - 415.
- Schwab, D. P., Rynes, S. L., & Aldag, R. J. (1987). Theories and Research on Job Search and Choice. *Research in Personnel and Human Resource Management*. 5. 129-166.
- Smith CL., & Gerhar B. (1991). The impact of job search strategy and interviewer assessments of employability on multiple measures of labor marker success.
- Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*. 35(3), 254-269.
- Stumpf, S., Colarelli, S., & K. Hartman. (1983). Development of the career exploration survey(CES). *Journal of Vocational Behavior*. 22. 191-226.

- Taylor, M. S. (1984). Strategies and sources in the student job search. *Journal of College Placement*, 45(1), 40-4.
- Tigelarr, D. E., Dolmans, D. H., Wolfhagen, I. H., & Van der Vleuten, C. P. (2004). The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education. *Higher Education*, 48(2), 253-268
- Van Hooft, E. A. & Noordzij, G. (2009). The Effects of Goal Orientation on Job Search and Reemployment: A Field Experiment Among Unemployed Job Seekers. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1581-1590.
- Vinokur, A. D. & Caplan, R. D. (1987). Attitudes and social support: Determinants of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*. 84, 897-900
- Wanberg, C. R., Watt, J. D., & Rmsey, D. J. (1996). Individuals Without Jobs: An Empirical Study of Job-Seeking Behavior and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*. 81(1), 76-87.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000), Predictors and Outcomes of Networking Intensity Among Unemployed Job Seekers. *Journal of Applied Psychology*. 85(4), 491-503.
- Wallace, G. R & Walker, S. P. (1990). Self concept, vocational interests, and choice of academic major in college students. *College Students Journal*, 23, 361-367.
- Walsh, W. B. & S. H. Osipow. (1988). *Career Decision Making*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Werbel, J. (2000). Relationships among Career Exploration, Job search Intensity, and Job Search Effectiveness in Graduating College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394.

Wiener, K. K. K., Oei, T. P. S., & Creed, P. A. (1999). Predicting job seeking frequency and psychological well-being in the unemployed. *Journal of employment counseling*, 36, 67-81

## 부 록

[부록 1] 취업행동 측정도구의 전문가 검토양식 .....	159
[부록 2] 예비조사용 설문지-학생용 .....	164
[부록 3] 측정도구의 예비조사 및 본조사 결과 .....	171
[부록 4] 취업행동 측정도구의 문항 수정 과정 .....	180
[부록 5] 설문지-학생용 (본조사용) .....	183
[부록 6] 설문지-전문대학 취업지원조직 .....	186
[부록 7] 전문대학별 대학규모와 2015.12.31.일자 취업률 원점수 ..	189
[부록 8] 전문대학별 질문지 배부 및 분석현황 .....	195

[부록 1] 취업행동 측정도구의 전문가 검토양식

전문대학 졸업예정자 취업행동 측정도구의 전문가 검토지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사합니다.

저는 서울대학교 대학원 농산업교육과에서 박사과정을 수료한 윤미숙이라고 합니다. 이번에 저는 박사학위 논문으로 “전문대학 졸업예정자의 취업행동과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계”에 대한 연구를 하고 있습니다. 이 연구를 하는 중에 전문대학 졸업예정자를 대상으로 “취업행동” 도구를 직접 개발하게 되었습니다.

바쁘시더라도 전문대학 졸업예정자의 취업행동 수준을 측정하기 위한 설문문항에 귀하의 소중한 의견을 부탁드립니다. 검토지는 총 3면이며, 응답하는데 걸리는 시간은 약10분입니다.

조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 오직 연구를 위한 자료로만 사용될 것을 약속드립니다.

아울러 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2016년 10월

서울대학교 대학원 농산업교육과

박사수료: 윤 미 숙

지도교수: 정 철 영

[연구자 연락처] 윤미숙(010-3285-3134, ms1225@snu.ac.kr)

## 취업행동 개념

### 취업행동이란?

취업행동은 주로 대학생들의 취업준비 관련 행동을 정의하기 위한 개념으로, 대학 졸업 후 자신이 원하는 회사나 분야에 취업을 목표로 준비해 나가는 일련의 구체적 행위, 또는 좀 더 구체화되고 현실적인 측면에서 당면한 취업 문제를 해결하기 위한 노력이다 (이제경, 김동일, 2004).

취업행동은 취업준비를 해나가는 과정에서 찾아보는 정보의 종류와 정보를 얻는 방식에 따라 공식적 취업정보탐색과 비공식적 취업정보탐색으로 구분할 수 있고, 취업준비의 노력과 행위의 적극성에 따라 예비적 취업준비와 적극적 취업준비로 구분할 수 있다. 공식적 취업정보탐색은 신문, 잡지 등의 구인광고나 취업지원센터(공공/사설), 혹은 취업회사 등 공식경로를 통해 직업정보를 탐색하는 것을 의미하며, 비공식적 취업정보탐색은 가족, 친척, 친구, 선배, 교수, 지인과 같은 사적 관계를 통해 취업정보를 탐색하는 것을 의미한다. 예비적 취업준비에는 학점 관리, 관련 자격증의 취득 등의 취업역량을 갖추기 위한 구체적인 노력이나 취업 가능성을 높여주는 준비행위를 의미하며, 적극적 취업준비에는 직접적인 구직과정에서 이루어지는 입사지원과 면접 등의 본격적이고 실제적인 취업행위를 의미한다.

이 연구에서 대학 졸업 후 자신이 원하는 회사나 분야에 취업하기 위하여 다양한 경로로 직업 정보를 탐색하고 수집하는 활동뿐 아니라 필요한 능력을 갖추기 위한 구체적인 준비 및 직접적인 구직과정에서 이루어지는 현실적인 행위를 의미한다.

### 취업행동 측정도구 구성

구분		문항수
취업행동	공식적 취업정보탐색	6
	공식적 취업정보탐색	5
	예비적 취업준비	10
	적극적 취업준비	6

선행연구 고찰을 통한 전문대학 학생의 취업행동 측정 설문문항입니다. 적절성을 5점 척도로 판단하여 주십시오. 적절하지 않다고 생각하신 이유 혹은 수정사항을 적어주시기 바랍니다.

하위 요인	문항	적절성					기타 (추가 및 수정사항 의견)
		전혀 적절 하지 않음	적절 하지 않음	보통	적절	매우 적절	
공식적 취업정보 탐색	신문이나 잡지, 책자 등을 통해서 최근 취업정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤	
	TV 광고를 통해서 취업관련 최근 정보를 접한다	①	②	③	④	⑤	
	라디오 방송이나 광고를 통해서 최근 취업정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤	
	인터넷을 통해서 각종 취업관련 사이트의 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤	
	대학 내 진로 및 취업센터를 통하여 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤	
	다양한 취업설명회, 취업 박람회, 워크숍 등에 참석한다.	①	②	③	④	⑤	
비공식적 취업정보 탐색	가족이나 친척 등과 의논하거나 취업 정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤	
	친구를 통해서 취업에 관한 정보를 얻거나 구직에 대해서 상의한다.	①	②	③	④	⑤	
	관심있는 분야의 선·후배를 만나서 취업정보를 얻거나 의논한다.	①	②	③	④	⑤	
	우리 학과 교수님과 취업에 관련된 상의하거나 정보를 구한다.	①	②	③	④	⑤	
	취업을 원하는 분야에 전문가를 만나서 정보를 얻는다.	①	②	③	④	⑤	



하위 요인	문항	적절성					기타 (추가 및 수정사항 의견)
		전혀 적절 하지 않음	적절 하지 않음	보통	적절	매우 적절	
예비적 취업준비	인터넷을 통하여 관심있는 분야의 동회회, 커뮤니티, 카페 활동을 한다.	①	②	③	④	⑤	
	대학의 취업정보센터를 방문하여 검사나 취업관련 상담을 받는다.	①	②	③	④	⑤	
	이력서에 포함시킬 수 있는 구체적인 경력을 위해 준비한다.	①	②	③	④	⑤	
	영어를 포함한 각종 외국어와 관련된 시험을 준비한다.	①	②	③	④	⑤	
	컴퓨터와 관련된 각종 자격증 취득을 위해 준비한다.	①	②	③	④	⑤	
	나의 관심분야와 관련된 국가고시나 공채시험을 준비한다.	①	②	③	④	⑤	
	내가 일하고자 하는 분야에서 현장실습이나 인턴십 등을 경험한다.	①	②	③	④	⑤	
	학점관리를 위해서 스터디를 하거나 전공 공부를 열심히 한다.	①	②	③	④	⑤	
	경력과 관련될 가능성이 있는 교과목을 수강한다.	①	②	③	④	⑤	
	취업을 위하여 이력서를 작성하고 수정한다.	①	②	③	④	⑤	
적극적 취업준비	취업하고자 하는 회사나 리쿠르팅 회사에 구직 지원자로 등록한다.	①	②	③	④	⑤	
	취업을 원하는 회사를 직접 방문한다.	①	②	③	④	⑤	
	취업을 원하는 회사의 채용담당자와 전화통화를 한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤	
	취업을 원하는 회사에 이력서나 입사지원서를 보낸다.	①	②	③	④	⑤	
	회사를 방문하여 취업 면접을 본적이 있다.	①	②	③	④	⑤	
	입사면접에 대비하여 여러 가지 연습 및 훈련을 한다.	①	②	③	④	⑤	

## 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사합니다.

본 설문은 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 내용이며, 응답해주신 결과는 전문대학 학생들의 취업지도의 자료로 활용될 것입니다. 설문지는 총 8면이며, 응답하는데 걸리는 소요시간은 약 10분정도가 소요될 것입니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

설문내용은 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인이나 대학은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

아울러 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2016년 10월

서울대학교 대학원 농산업교육과

박사수료: 윤 미 숙

지도교수: 정 철 영

1. 다음은 여러분이 “취업을 하기 위해 준비하는 행동”에 관한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

나는 대학 입학 후		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그렇다	자주 그렇다
1	신문이나 잡지, 책자 등을 통해서 최근 취업관련 정보를 수집한다..	①	②	③	④	⑤
2	TV, 라디오, 버스 광고를 통해서 최근 취업관련 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
3	인터넷을 통해서 각종 취업관련 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
4	대학 내 취업센터나 학과 사무실을 통하여 취업 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
5	다양한 취업설명회, 취업 박람회, 워크숍 등에 참여하여 취업관련 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
6	가족이나 친척과 취업관련 정보를 수집하거나 의논한다..	①	②	③	④	⑤
7	친구에게 취업관련 정보를 수집하거나 구직에 대해서 상의한다.	①	②	③	④	⑤
8	관심있는 분야의 선배에게 취업관련 정보를 수집하거나 의논한다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 학과 교수님과 취업관련 상담을 하거나 취업정보를 구한다..	①	②	③	④	⑤
10	취업하고 싶은 분야의 전문가를 만나서 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
11	온라인 상에서 관심있는 분야의 동호회, 커뮤니티, 카페활동을 한다.	①	②	③	④	⑤
12	대학의 취업정보센터를 방문하여 직업적성 검사를 하거나 취업상담을 받는다.	①	②	③	④	⑤
13	이력서에 포함시킬 수 있는 구체적인 경력을 위해 준비한다.	①	②	③	④	⑤
14	영어를 포함한 각종 외국어와 관련된 시험을 준비한다.	①	②	③	④	⑤
15	컴퓨터와 관련된 각종 자격증 취득을 위해 준비한다.	①	②	③	④	⑤
16	나의 관심분야와 관련된 자격시험이나 공채시험을 준비한다.	①	②	③	④	⑤
17	내가 취업하고 싶은 회사나 분야에서 현장실습이나 인턴십 등을 경험한다.	①	②	③	④	⑤
18	학점을 관리하기 위하여 스터디를 하거나 전공 공부를 열심히 한다.	①	②	③	④	⑤
19	취업에 도움이 되는 교과목을 열심히 수강한다.	①	②	③	④	⑤
20	취업을 위하여 이력서와 자기소개서를 작성하고 수정한다.	①	②	③	④	⑤
21	취업하고 싶은 회사나 리쿠르팅 회사에 구직 지원자로 등록한다..	①	②	③	④	⑤
22	취업하고 싶은 회사를 직접 방문한다.	①	②	③	④	⑤
23	취업하고 싶은 회사의 채용담당자와 전화통화를 한다.	①	②	③	④	⑤
24	취업하고 싶은 회사에 이력서나 입사지원서를 보낸다.	①	②	③	④	⑤
25	취업하고 싶은 회사를 방문하여 취업 면접을 본다.	①	②	③	④	⑤
26	취업면접에 대비하여 모의면접 연습을 하거나 훈련을 한다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 여러분이 전공을 선택함에 있어 어떤 점을 고려하여 전공을 선택하였는지를 알아보기 위한 '전공 선택 동기'에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 적성을 우선 고려하여 전공을 선택했다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 흥미있게 생각하는 전공을 선택했다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 재능(소질)에 따라 선택했다.	①	②	③	④	⑤
4	장래 하고 싶은 일에 도움을 줄 수 있기 때문에 전공을 선택했다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 취업전망을 우선 고려해서 전공을 선택했다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 요즘 인기있는 전공을 우선 고려해서 선택했다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 전공에 대한 사회적 인식을 고려하여 선택했다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 주변 권유(부모, 선배, 친구, 선생님 등)에 의해 전공을 선택했다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 성적(합격가능성)에 맞춰 선택했다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 여러분이 직업선택과 결정에 있어 직업과 관련된 여러 가지 특성과 보상가운데 무엇을 중요하게 생각하는지 알아보기 위한 '직업가치관'에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	내 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 직업을 갖는 것이 중요하다	①	②	③	④	⑤
2	내 직업에서 인정받는 것이 가장 중요하다.	①	②	③	④	⑤
3	직업 생활에 있어서 주위 동료들보다 일을 더 잘 하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4	직업에서 성공하기 위해서는 얼마나 사람을 잘 만나는가가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
5	직업 생활에서 간섭 없이 소신대로 일을 진행할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
6	직업을 통해 다양한 인간관계를 맺기를 원한다.	①	②	③	④	⑤
7	돈을 많이 버는 직업이라도 사회에 해를 끼친다면 중단할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8	직업이 나에게 새로운 기회를 제공해 줄 수 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
9	직업은 흥미와 적성보다는 남이 보았을 때 반듯해야 한다.	①	②	③	④	⑤
10	직업 선택시 승진기회는 매우 중요한 요인이다.	①	②	③	④	⑤
11	나에게 직업이란 생계유지 수단일 뿐이다.	①	②	③	④	⑤
12	직업에서 성공의 주요 관건은 얼마나 운이 따르는가 하는 것이다.	①	②	③	④	⑤
13	때때로 직업에서의 성공을 위해 친구를 잃어버린다 해도 어쩔 수 없다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 여러분의 '진로결정수준'에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에  
√ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 진로를 결정했으며, 그 결정에 대해 편안함을 느낀다. 그리고 어떻게 수행해 나갈지를 알고 있다.	①	②	③	④
2	나는 내가 선택한 전공에 대해 편안함을 느끼면 어떻게 수행해 나갈지를 알고 있다.	①	②	③	④
3	나에게 재능이 있고 기회도 주어진다면 나는 _____ 이(가) 될 수 있다고 믿지만 실제로 그것은 불가능한 일이다. 그렇다고 나는 다른 어떤 대안을 생각해보지 않았다.	①	②	③	④
4	나는 똑같이 호감이 가는 직업들 중에서 하나를 결정하느라 애를 먹고 있다.	①	②	③	④
5	나는 결국 직업을 가져야 하지만 내가 아는 어떤 직업에도 호감을 느끼지 못한다.	①	②	③	④
6	나는 _____ 이(가) 되고 싶지만 나에게 관심을 갖고 있는 사람들의 생각과 다르기 때문에 당장 진로결정이 어렵다. 내 자신과 그들의 생각이 일치되는 직업을 발견하고 싶다.	①	②	③	④
7	지금까지 나는 진로선택에 관해 많이 생각해 보지 않았다. 내 스스로 결정해 본 경험이 별로 없고, 또 당장 진로결정할 정도의 충분한 정보가 없기 때문에 혼란스럽다.	①	②	③	④
8	진로선택에 관한 모든 것이 너무 모호하고, 불확실해서 당분간 결정하는 것을 보류하고 싶다.	①	②	③	④
9	나는 내가 어떤 진로를 원하는지 알고 있다고 생각했지만 최근에 그것을 추구하는 것이 불가능하다는 것을 알게 되었다. 그래서 이제 가능한 다른 진로를 모색하려고 한다.	①	②	③	④
10	나의 진로선택에 확신을 갖고 싶지만 내가 아는 어떤 진로도 나에게 이상적으로 생각되지 않는다.	①	②	③	④
11	진로선택을 해야한다는 것이 부담스럽기 때문에 빨리 결정해 버리고 싶다. 내가 어떤 진로를 택해야 할지 알려줄 수 있는 검사라도 받고 싶다.	①	②	③	④
12	나의 전공분야가 내가 만족할만한 진로를 제공해 줄 수 있는지 잘 모르겠다.	①	②	③	④
13	나는 나의 적성과 능력을 잘 모르기 때문에 진로결정을 당장 할 수 없다.	①	②	③	④
14	나는 나의 관심분야가 어떤 것인지 모르겠다. 흥미를 끄는 분야가 몇가지 있지만 나의 진로 가능성과 어떤 관계가 있는지 모르겠다.	①	②	③	④
15	나는 많은 분야에 관심이 있으며, 어떤 진로를 선택하든지 잘 할 수 있다는 것을 안다. 그러나 내가 원하는 하나의 직업을 찾기가 힘들다.	①	②	③	④
16	나는 진로결정을 했지만 그것을 어떻게 수행해 나갈지 확실하지 않다. 내가 선택한 _____ 이(가) 되기 위해 어떤 준비가 필요한지 모르겠다.	①	②	③	④
17	진로결정을 하기 전에 여러 가지 직업들에 관한 더 많은 정보가 필요하다.	①	②	③	④
18	나는 어떤 직업을 선택해야 할지 알고 있지만 나 스스로 결정을 내리기 위해서는 도움이 필요하다고 느낀다.	①	②	③	④

V. 다음은 여러분의 대학에서 다음의 프로그램에 참여해 보신 적이 있습니까?

각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

- \* 진로·취업관련교과목이란, 취업에 대한 이해를 돕고, 이행에 도움을 주는 내용의 교과목으로 진로나 취업관련 내용이지만, 학점이 인정됨.(예: 진로와 직업, 직업선택과 취업준비, 리더십과 진로개발 등)

취업지원프로그램		참여횟수			
		0회	1회	2회	3회이상
1	진로·취업관련 교과목	①	②	③	④
2	취업관련 특강	①	②	③	④
3	취업행사(채용박람회, Job Festival 등)	①	②	③	④
4	취업전산망 (채용정보 제공)	①	②	③	④
5	취업준비프로그램(이력서/면접클리닉 등)	①	②	③	④
6	취업동아리/커뮤니티 운영	①	②	③	④
7	취업관련 심리검사(인.적성검사 등)	①	②	③	④
8	취업상담(취업지원센터)	①	②	③	④
9	교수와의 진로,취업 상담	①	②	③	④
10	취업캠프	①	②	③	④
11	직장체험프로그램(인턴포함)	①	②	③	④
12	현장실습	①	②	③	④
13	(취업)멘토링	①	②	③	④

VI. 다음은 여러분이 소속한 전공의 '전공만족도'에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 우리전공의 교과내용에 흥미를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	전공도서는 배울만한 가치가 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 학과(학부)에서 배우는 교과목이 나와 잘맞다	①	②	③	④	⑤
4	나의 전공에서 무언가 가치 있는 것을 배우고 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	전공에 대해서 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 전공은 인기전공에 속한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 부모님은 나의 전공을 몇몇하게 생각할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8	내 전공이라는 배경이 사회생활에 유리할 것이다.	①	②	③	④	⑤
9	내 전공을 부끄럽게 생각해 본적이 없다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 나의 전공을 사람들에게 자랑스럽게 말한다.	①	②	③	④	⑤
11	많은 사람들이 나의 전공을 선택하고 싶어 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
12	친구들과 비교해볼 때 나의 전공이 제일 좋다.	①	②	③	④	⑤
13	졸업 후 진로에 대한 지도가 잘 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	졸업 후 내가 속한 학과와 관련된 취업을 할 것이다.	①	②	③	④	⑤

VII. 다음은 여러분의 ‘**학과교수 만족도**’에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리학과(전공) 교수님은 수업시간에 쉽고 상세하게 설명한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리학과(전공) 교수님은 가치있는 수업내용을 가르친다.	①	②	③	④	⑤
3	우리학과(전공) 교수님은 수업시간 외 전공공부를 지도해 준다.	①	②	③	④	⑤
4	우리학과(전공) 교수님은 전공수업을 통하여 진로준비에 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
5	우리학과(전공) 교수님은 학생들과 친밀감을 형성하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	우리학과(전공) 교수님은 학생에 대한 깊은 애정이 있다.	①	②	③	④	⑤
7	우리학과(전공) 교수님은 학생의 진로에 관심이 많다.	①	②	③	④	⑤
8	우리학과(전공) 교수님은 학과(전공) 행사에 적극적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
9	우리학과(전공) 교수님은 적절한 상담 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
10	우리학과(전공) 교수님과의 상담한 유익하다.	①	②	③	④	⑤
11	우리학과(전공) 교수님은 진로나 취업 문제를 지도해 준다.	①	②	③	④	⑤
12	우리학과(전공) 교수님은 동기나 선후배와 건전한 관계를 형성할 수 있도록 지도한다.	①	②	③	④	⑤

VIII. 다음은 여러분의 대학의 **취업지원 만족도**에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	우리대학 취업지원부서에 근무하는 직원 및 상담사의 수는 전체 학생들의 취업을 도와주기에 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2	우리대학 취업지원부서에 근무하는 직원 및 상담사들은 취업과 관련된 전문성이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리대학 취업지원부서에서 제공하는 지원프로그램에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리대학 취업지원부서 직원이나 상담사의 서비스에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5	우리대학 취업지원부서는 나의 취업에 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤





### [부록 3] 측정도구의 예비조사 및 본조사 결과

[부록 3-1] 취업행동 측정도구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과(예비조사)

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
공식적 취업정보탐색 (Cronbach $\alpha$ = .801)	1	.667	.736
	2	.667	.736
	3	.448	.804
	4	.535	.778
	5	.611	.754
비공식적 취업정보탐색 (Cronbach $\alpha$ = .747)	6	.492	.709
	7	.597	.643
	8	.588	.672
	9	.511	.702
	10	.543	.687
예비적 취업준비 (Cronbach $\alpha$ = .846)	11	.467	.840
	12	.521	.834
	13	.671	.821
	14	.584	.828
	15	.542	.832
	16	.608	.826
	17	.476	.838
	18	.513	.835
	19	.495	.836
	20	.578	.829
적극적 취업준비 (Cronbach $\alpha$ = .894)	21	.654	.891
	22	.614	.903
	23	.721	.826
	24	.726	.817
	25	.718	.806
	26	.634	.898

주) 전체 Cronbach's  $\alpha$  = .925

[부록 3-2] 취업행동 측정도구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과(본조사)

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
공식적 취업정보탐색 (Cronbach $\alpha$ = .736)	1	.623	.627
	2	.618	.631
	4	.566	.694
	5	.577	.652
비공식적 취업정보탐색 (Cronbach $\alpha$ = .733)	6	.555	.683
	7	.539	.665
	8	.560	.651
	9	.508	.691
예비적 취업준비 (Cronbach $\alpha$ = .807)	13	.594	.771
	15	.508	.795
	16	.589	.772
	18	.561	.778
	19	.578	.775
	20	.589	.772
적극적 취업준비 (Cronbach $\alpha$ = .873)	21	.523	.885
	22	.675	.852
	23	.735	.842
	24	.748	.839
	25	.766	.836
	26	.657	.855

주) 전체 Cronbach's  $\alpha$  = .899

[부록 3-3] 전공선택동기 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(예비조사)

문항	구인 1 (개인적 동기)	구인 2 (사회적 동기)	공통변량
1	.883	-.009	.780
2	.893	-.014	.798
3	.836	.137	.718
4	.796	.146	.655
5	.498	.482	.480
6	.270	.715	.583
7	.375	.685	.610
8	-.085	.798	.644
9	-.130	.706	.515
고유값	3.396	2.387	
설명변량	37.733	26.527	
누적변량	37.733	64.261	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

[부록 3-4] 전공선택동기 측정도구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과(본조사)

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
개인적 동기 (Cronbach $\alpha$ = .888)	1	.812	.834
	2	.813	.833
	4	.742	.861
	5	.655	.892
사회적 동기 (Cronbach $\alpha$ = .725)	6	.573	.631
	7	.577	.631
	8	.503	.658
	9	.574	.631

주) 전체 Cronbach's  $\alpha$  = .774

[부록 3-5] 직업가치관 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(예비조사)

문항	구인 1 (내재적 가치)	구인 2 (외재적 가치)	공통변량
1	.759	-.031	.577
2	.745	.100	.565
3	.475	.413	.396
4	.724	.152	.547
5	.599	.245	.419
6	.756	-.021	.572
7	.523	.013	.273
8	.761	-.043	.581
9	.192	.663	.477
10	.493	.441	.438
11	-.131	.782	.629
12	.211	.684	.513
13	-.147	.787	.641
고유값	4.026	2.602	
설명변량	30.972	20.012	
누적변량	30.972	50.984	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

[부록 3-6] 직업가치관 측정도구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과(본조사)

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
내재적 가치 (Cronbach $\alpha$ = .797)	1	.602	.752
	2	.644	.737
	3	.510	.781
	4	.613	.747
	5	.527	.774
외재적 가치 (Cronbach $\alpha$ = .722)	9	.545	.673
	11	.569	.624
	12	.533	.651
	13	.503	.672

주) 전체 Cronbach's  $\alpha$  = .757

[부록 3-7] 진로결정수준 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(예비조사)

문항	구인 1 (진로확신)	구인 2 (진로미결정)	공통변량
1	<b>.890</b>	.082	.798
2	<b>.851</b>	.097	.733
3	-.167	<b>.592</b>	.378
4	-.241	<b>.593</b>	.409
5	-.009	<b>.752</b>	.565
6	-.189	<b>.705</b>	.533
7	.056	<b>.759</b>	.579
8	.181	<b>.790</b>	.658
9	-.105	<b>.747</b>	.568
10	.050	<b>.791</b>	.629
11	-.006	<b>.763</b>	.583
12	.122	<b>.771</b>	.610
13	.154	<b>.807</b>	.675
14	.070	<b>.811</b>	.663
15	.021	<b>.749</b>	.561
16	-.069	<b>.758</b>	.579
17	-.135	<b>.477</b>	.246
18	-.195	<b>.593</b>	.390
고유값	8.326	1.830	
설명변량	46.253	10.169	
누적변량	46.253	56.423	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

[부록 3-8] 진로결정수준 측정도구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과(본조사)

측정 구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
진로확신 (Cronbach $\alpha$ = .818)	1	.693	
	2	.693	
진로미결정 (Cronbach $\alpha$ = .936)	5	.700	.931
	6	.644	.933
	7	.711	.930
	8	.735	.929
	9	.682	.931
	10	.755	.929
	11	.699	.931
	12	.721	.930
	13	.763	.928
	14	.773	.928
	15	.689	.931
	16	.693	.931

주) 전체 Cronbach's  $\alpha$  = .916

[부록 3-9] 전공만족도 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(예비조사)

문항	구인 1 (일반적 관심 만족)	구인 2 (사회적 인식 만족)	구인 3 (진로만족)	공통변량
1	.838	.195	.246	.801
2	.725	.315	.250	.687
3	.808	.218	.279	.778
4	.752	.364	.154	.722
5	.727	.369	.218	.712
6	.279	.711	.153	.606
7	.307	.659	.259	.596
8	.220	.822	.108	.735
9	.275	.798	.219	.761
10	.292	.714	.372	.733
11	.237	.586	.463	.614
12	.289	.246	.802	.787
13	.379	.320	.704	.741
고유값	3.721	3.639	1.914	
설명변량	28.620	27.990	14.725	
누적변량	28.620	56.609	71.334	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

[부록 3-10] 전공만족도 측정도구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과(본조사)

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
일반적 관심 만족 (Cronbach $\alpha$ = .910)	1	.796	.885
	2	.741	.897
	3	.795	.885
	4	.764	.892
	5	.767	.891
사회적 관심 만족 (Cronbach $\alpha$ = .868)	6	.680	.844
	7	.688	.842
	8	.697	.840
	9	.743	.828
	10	.654	.850
진로만족 (Cronbach $\alpha$ = .730)	12	.576	
	13	.576	

주) 전체 Cronbach's  $\alpha$  = .930

[부록 3-11] 학과교수만족도 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(예비조사)

문항	구인 1 (전공수업)	구인 2 (교수-학생관계)	구인 3 (학생생활 지도)	공통변량
1	<b>.765</b>	.372	.217	.770
2	<b>.770</b>	.351	.254	.781
3	<b>.793</b>	.202	.330	.779
4	<b>.669</b>	.411	.383	.764
5	.391	<b>.734</b>	.283	.772
6	.424	<b>.740</b>	.311	.824
7	.308	<b>.739</b>	.383	.788
8	.266	<b>.602</b>	.498	.681
9	.263	.290	<b>.844</b>	.866
10	.352	.301	<b>.801</b>	.855
11	.318	.422	<b>.712</b>	.786
고유값	3.046	2.822	2.798	
설명변량	27.691	25.652	25.437	
누적변량	27.691	53.343	78.780	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스

[부록 3-12] 학과교수만족도 측정도구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과 (본조사)

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
전공수업 (Cronbach $\alpha$ = .896)	1	.785	.861
	2	.800	.856
	3	.721	.886
	4	.780	.862
교수-학생 관계 (Cronbach $\alpha$ = .885)	1	.772	.841
	2	.819	.798
	3	.740	.870
학생생활지도 (Cronbach $\alpha$ = .903)	6	.808	.860
	7	.830	.842
	8	.784	.881

주) 전체 Cronbach's  $\alpha$  = .945

[부록 3-13] 대학취업지원역량 측정도구의 탐색적 요인분석 결과(예비조사)

문항	구인 1 (대학진로·취 업지도)	구인 2 (구직역량 강화)	구인 3 (제반여건)	구인 4 (관계자 인식)	공통변 량
1	<b>.760</b>	.156	.181	.220	.683
2	<b>.559</b>	.241	.072	.474	.600
3	<b>.530</b>	.221	.123	.305	.630
4	<b>.778</b>	-.010	.227	.240	.715
5	.375	<b>.818</b>	.026	.206	.853
6	-.397	<b>.588</b>	.322	.242	.715
7	.171	<b>.766</b>	.189	.117	.853
8	-.015	.562	<b>.651</b>	-.113	.666
9	.122	<b>.874</b>	.129	-.024	.665
10	.456	.466	<b>.628</b>	.146	.753
11	.292	.312	<b>.577</b>	.048	.796
12	.465	.274	<b>.738</b>	.056	.840
13	.453	.379	<b>.652</b>	-.057	.748
14	.319	.242	<b>.700</b>	.230	.839
15	.277	<b>.732</b>	-.011	.472	.777
16	-.035	.303	.121	<b>.819</b>	.704
17	.245	.125	.378	<b>.760</b>	.836
18	.216	.348	.062	<b>.829</b>	.856
고유값	4.329	3.397	2.942	2.870	
설명변량	24.051	18.872	16.346	15.947	
누적변량	24.051	42.923	59.269	75.215	

주) 주성분분석

회전방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스



[부록 3-13] 대학취업지원역량 측정도구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과(본조사)

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
대학 진로·취업지도 (Cronbach $\alpha$ = .746)	1	.647	.636
	2	.545	.685
	3	.541	.688
	4	.463	.746
구직역량 강화 (Cronbach $\alpha$ = .682)	5	.513	.584
	6	.571	.572
	7	.590	.531
	9	.257	.759
제반여건 (Cronbach $\alpha$ = .867)	10	.737	.827
	11	.606	.859
	12	.743	.826
	13	.731	.828
관계자 인식 (Cronbach $\alpha$ = .751)	14	.633	.853
	16	.540	.711
	17	.697	.516
	18	.516	.737

주) 전체 Cronbach's  $\alpha$  = .928

[부록 3-14] 취업지원 만족도 측정도구의 신뢰도(Cronbach  $\alpha$ ) 분석 결과(본조사)

측정구인	문항	수정된 항목-전체 상관계수	문항제거 시 신뢰도 계수
취업지원 만족도	1	.765	.898
	2	.796	.894
	3	.818	.890
	4	.815	.890
	5	.807	.891
	6	.570	.826

주) 전체 Cronbach's  $\alpha$  = .914

#### [부록 4] 취업행동 측정도구의 문항 수정 과정

하위요인	문항	수정내용	
공식적 취업정보 탐색	신문이나 잡지, 책자 등을 통해서 최근 취업정보를 수집한다.	최종 문항	• 신문이나 잡지, 책자 등을 통해서 최근 취업관련 정보를 수집한다.
	TV 광고를 통해서 취업관련 최근 정보를 접한다	1차 수정 (통합)	• TV, 라디오, 버스 광고를 통해서 최근 취업관련 정보를 수집한다.
	라디오 방송이나 광고를 통해서 최근 취업정보를 얻는다.	최종 문항	• TV, 라디오, 버스 광고를 통해서 최근 취업관련 정보를 수집한다.
	인터넷을 통해서 각종 취업관련 사이트의 정보를 수집한다.	1차 수정	• 인터넷을 통해서 각종 취업관련 정보를 수집한다.
		최종 문항	• 인터넷을 통해서 각종 취업관련 정보를 수집한다.
	대학 내 진로 및 취업센터를 통하여 정보를 수집한다.	1차 수정	• 대학 내 취업센터나 학과 사무실을 통하여 최근 정보를 수집한다.
		2차 수정	• 대학 내 취업센터나 학과 사무실을 통하여 취업 정보를 수집한다.
		최종 문항	• 대학 내 취업센터나 학과 사무실을 통하여 취업 정보를 수집한다.
	다양한 취업설명회, 취업 박람회, 워크숍 등에 참석한다.	1차 수정	• 다양한 취업설명회, 취업 박람회, 워크숍 등에 참여하여 취업관련 정보를 수집한다.
		최종 문항	• 다양한 취업설명회, 취업 박람회, 워크숍 등에 참여하여 취업관련 정보를 수집한다.
비공식적 취업정보 탐색	가족이나 친척 등과 의논하거나 취업 정보를 얻는다.	1차 수정	• 가족이나 친척과 취업관련 정보를 수집하거나 의논한다..
		최종 문항	• 가족이나 친척과 취업관련 정보를 수집하거나 의논한다..
	친구를 통해서 취업에 관한 정보를 얻거나 구직에 대해서 상의한다.	1차 수정	• 친구에게 취업관련 정보를 수집하거나 구직에 대해서 상의한다.
		최종 문항	• 친구에게 취업관련 정보를 수집하거나 구직에 대해서 상의한다.
	관심있는 분야의 선·후배를 만나서 취업정보를 얻거나 의논한다.	1차 수정	• 관심있는 분야의 선배에게 취업관련 정보를 수집하거나 의논한다.
		최종 문항	• 관심있는 분야의 선배에게 취업관련 정보를 수집하거나 의논한다.

	우리 학과 교수님과 취업에 관련된 상의하거나 정보를 구한다.	1차 수정	• 우리 학과 교수님과 취업관련 상의를 하거나 취업정보를 구한다.
		2차 수정	• 우리 학과 교수님과 취업관련 상담을 하거나 취업정보를 구한다.
		최종 문항	• 우리 학과 교수님과 취업관련 상담을 하거나 취업정보를 구한다.
	취업을 원하는 분야에 전문가를 만나서 정보를 얻는다.	1차 수정	• 취업하고 싶은 분야의 전문가를 만나서 정보를 수집한다.
		최종 문항	• 취업하고 싶은 분야의 전문가를 만나서 정보를 수집한다.
예비적 취업준비	인터넷을 통하여 관심있는 분야의 동호회, 커뮤니티, 카페 활동을 한다.	1차 수정	• 온라인 상에서 관심있는 분야의 동호회, 커뮤니티, 카페활동을 한다.
		최종 문항	• 온라인 상에서 관심있는 분야의 동호회, 커뮤니티, 카페활동을 한다.
	대 학의 취업정보센터를 방문하여 검사나 취업관련 상담을 받는다.	1차 수정	• 대학의 취업정보센터를 방문하여 검사를 하거나 취업관련 상담을 받는다.
		2차 수정	• 대학의 취업정보센터를 방문하여 직업적성 검사를 하거나 취업상담을 받는다.
		최종 문항	• 대학의 취업정보센터를 방문하여 직업적성 검사를 하거나 취업상담을 받는다.
	이력서에 포함시킬 수 있는 구체적인 경력을 위해 준비한다.	최종 문항	• 이력서에 포함시킬 수 있는 구체적인 경력을 위해 준비한다.
	영어를 포함한 각종 외국어와 관련된 시험을 준비한다.	최종 문항	• 영어를 포함한 각종 외국어와 관련된 시험을 준비한다.
	컴퓨터와 관련된 각종 자격증 취득을 위해 준비한다.	1차 수정	• 컴퓨터와 관련된 각종 자격증 취득을 위해 준비한다.
		최종 문항	• 컴퓨터와 관련된 각종 자격증 취득을 위해 준비한다.
	나의 관심분야와 관련된 국가고시나 공채시험을 준비한다.	1차 수정	• 나의 관심분야와 관련된 자격시험이나 공채시험을 준비한다.
		최종 문항	• 나의 관심분야와 관련된 자격시험이나 공채시험을 준비한다.
	내가 일하고자 하는 분야에서 현장실습이나 인턴십 등을 경험한다.	1차 수정	• 내가 취업하고 싶은 회사나 분야에서 현장실습이나 인턴십 등을 경험한다.
		최종 문항	• 내가 취업하고 싶은 회사나 분야에서 현장실습이나 인턴십 등을 경험한다.

	학점관리를 위해서 스터디를 하거나 전공 공부를 열심히 한다.	1차 수정	• 학점을 관리하기 위하여 스터디를 하거나 전공 공부를 열심히 한다.
		최종 문항	• 학점을 관리하기 위하여 스터디를 하거나 전공 공부를 열심히 한다.
	경력과 관련될 가능성이 있는 교과목을 수강한다.	1차 수정	• 취업에 도움이 되는 교과목을 열심히 수강한다.
		최종 문항	• 취업에 도움이 되는 교과목을 열심히 수강한다.
	취업을 위하여 이력서를 작성하고 수정한다.	1차 수정	• 취업을 위하여 이력서와 자기소개서를 작성하고 수정한다.
		최종 문항	• 취업을 위하여 이력서와 자기소개서를 작성하고 수정한다.
적극적 취업준비	취업하고자 하는 회사나 리쿠르팅 회사에 구직 지원자로 등록한다.	1차 수정	• 취업하고 싶은 회사나 리쿠르팅 회사에 구직 지원자로 등록한다.
		최종 문항	• 취업하고 싶은 회사나 리쿠르팅 회사에 구직 지원자로 등록한다.
	취업을 원하는 회사를 직접 방문한다.	1차 수정	• 취업하고 싶은 회사를 직접 방문한다.
		최종 문항	• 취업하고 싶은 회사를 직접 방문한다.
	취업을 원하는 회사의 채용담당자와 전화통화를 한 적이 있다.	1차 수정	• 취업하고 싶은 회사의 채용담당자와 전화통화를 한다.
		최종 문항	• 취업하고 싶은 회사의 채용담당자와 전화통화를 한다.
	취업을 원하는 회사에 이력서나 입사지원서를 보낸다.	1차 수정	• 취업하고 싶은 회사에 이력서나 입사지원서를 보낸다.
		최종 문항	• 취업하고 싶은 회사에 이력서나 입사지원서를 보낸다.
	회사를 방문하여 취업 면접을 본적이 있다.	1차 수정	• 취업하고 싶은 회사를 방문하여 취업 면접을 본다.
		최종 문항	• 취업하고 싶은 회사를 방문하여 취업 면접을 본다.
	입사면접에 대비하여 여러 가지 연습 및 훈련을 한다.	1차 수정	• 취업면접에 대비하여 모의면접 연습을 하거나 훈련을 한다.
		최종 문항	• 취업면접에 대비하여 모의면접 연습을 하거나 훈련을 한다.

## 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사합니다.

본 설문은 전문대학 졸업예정자의 취업행동에 대한 내용이며, 응답해주신 결과는 전문대학 학생들의 취업지도의 자료로 활용될 것입니다. 설문지는 **총 8면**이며, 응답하는데 걸리는 소요시간은 **약 10분정도**가 소요될 것입니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 **한 문항이라도 빠짐없이 응답하여** 주시기를 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

설문내용은 통계법 제8조에 의거하여 **익명으로** 처리되므로 특정한 개인이나 대학은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

아울러 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2016년 10월

서울대학교 대학원 농산업교육과

박사수료: 윤 미 숙

지도교수: 정 철 영

I. 다음은 여러분이 “**취업을 하기 위해 준비하는 행동**”에 관한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

나는 대학 입학 후		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그렇 다	자주 그렇 다
1	신문이나 잡지, 책자 등을 통해서 최근 취업관련 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
2	TV, 라디오, 버스 광고를 통해서 최근 취업관련 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
3	대학 내 취업센터나 학과 사무실을 통하여 취업 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
4	다양한 취업설명회, 취업 박람회, 워크숍 등에 참여하여 취업관련 정보를 수집한다.	①	②	③	④	⑤
5	가족이나 친척과 취업관련 정보를 수집하거나 의논한다.	①	②	③	④	⑤
6	친구에게 취업관련 정보를 수집하거나 구직에 대해서 상의한다.	①	②	③	④	⑤
7	관심있는 분야의 선배에게 취업관련 정보를 수집하거나 의논한다.	①	②	③	④	⑤
8	우리 학과교수님과 취업관련 상의를 하거나 취업정보를 구한다.	①	②	③	④	⑤
9	이력서에 포함시킬 수 있는 구체적인 경력을 위해 준비한다.	①	②	③	④	⑤
10	컴퓨터와 관련된 각종 자격증 취득을 위해 준비한다.	①	②	③	④	⑤
11	나의 관심분야와 관련된 자격시험이나 공채시험을 준비한다.	①	②	③	④	⑤
12	학점을 관리하기 위하여 스터디를 하거나 전공 공부를 열심히 한다.	①	②	③	④	⑤
13	취업에 도움이 되는 교과목을 열심히 수강한다.	①	②	③	④	⑤
14	취업을 위하여 이력서와 자기소개서를 작성하고 수정한다.	①	②	③	④	⑤
15	취업하고 싶은 회사나 리쿠르팅 회사에 구직 지원자로 등록한다..	①	②	③	④	⑤
16	취업하고 싶은 회사를 직접 방문한다.	①	②	③	④	⑤
17	취업하고 싶은 회사의 채용담당자와 전화통화를 한다.	①	②	③	④	⑤
18	취업하고 싶은 회사에 이력서나 입사지원서를 보낸다.	①	②	③	④	⑤
19	취업하고 싶은 회사를 방문하여 취업 면접을 본다.	①	②	③	④	⑤
20	취업면접에 대비하여 모의면접 연습을 하거나 훈련을 한다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 여러분이 전공을 선택함에 있어 어떤 점을 고려하여 전공을 선택하였는지를 알아보기 위한 ‘**전공 선택 동기**’에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나의 적성을 우선 고려하여 전공을 선택했다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 흥미있게 생각하는 전공을 선택했다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 재능(소질)에 따라 선택했다.	①	②	③	④	⑤
4	장래 하고 싶은 일에 도움을 줄 수 있기 때문에 전공을 선택했다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 요즘 인기있는 전공을 우선 고려해서 선택했다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 전공에 대한 사회적 인식을 고려하여 선택했다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 주변 권유(부모, 선배, 친구, 선생님 등)에 의해 전공을 선택했다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 성적(합격가능성)에 맞춰 선택했다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 여러분이 **직업선택과 결정에 있어 직업과 관련된 여러 가지 특성과 보상** 가운데 무엇을 중요하게 생각하는지 알아보기 위한 ‘**직업가치관**’에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	내 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 직업을 갖는 것이 중요하다	①	②	③	④	⑤
2	내 직업에서 인정받는 것이 가장 중요하다.	①	②	③	④	⑤
3	직업 생활에 있어서 주위 동료들보다 일을 더 잘 하는 것이 중요하다.	①	②	③	④	⑤
4	직업에서 성공하기 위해서는 얼마나 사람을 잘 만나는가가 중요하다.	①	②	③	④	⑤
5	직업 생활에서 간섭 없이 소신대로 일을 진행할 수 있어야 한다.	①	②	③	④	⑤
6	직업은 흥미와 적성보다는 남이 보았을 때 반듯해야 한다.	①	②	③	④	⑤
7	나에게 직업이란 생계유지 수단일 뿐이다.	①	②	③	④	⑤
8	직업에서 성공의 주요 관건은 얼마나 운이 따르는가 하는 것이다.	①	②	③	④	⑤
9	때대로 직업에서의 성공을 위해 친구를 잃어버린다 해도 어쩔 수 없다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 여러분의 '진로결정수준'에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에  
√ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 진로를 결정했으며, 그 결정에 대해 편안함을 느낀다. 그리고 어떻게 수행해 나갈지를 알고 있다.	①	②	③	④
2	나는 내가 선택한 전공에 대해 편안함을 느끼면 어떻게 수행해 나갈지를 알고 있다.	①	②	③	④
3	나는 결국 직업을 가져야 하지만 내가 아는 어떤 직업에도 호감을 느끼지 못한다.	①	②	③	④
4	나는 _____이(가) 되고 싶지만 나에게에 관심을 갖고 있는 사람들의 생각과 다르기 때문에 당장 진로결정이 어렵다. 내 자신과 그들의 생각이 일치되는 직업을 발견하고 싶다.	①	②	③	④
5	지금까지 나는 진로선택에 관해 많이 생각해 보지 않았다. 내 스스로 결정해 본 경험이 별로 없고, 또 당장 진로결정할 정도의 충분한 정보가 없기 때문에 혼란스럽다.	①	②	③	④
6	진로선택에 관한 모든 것이 너무 모호하고, 불확실해서 당분간 결정하는 것을 보류하고 싶다.	①	②	③	④
7	나는 내가 어떤 진로를 원하는지 알고 있다고 생각했지만 최근에 그것을 추구하는 것이 불가능하다는 것을 알게 되었다. 그래서 이제 가능한 다른 진로를 모색하려고 한다.	①	②	③	④
8	나의 진로선택에 확신을 갖고 싶지만 내가 아는 어떤 진로도 나에게 이상적으로 생각되지 않는다.	①	②	③	④
9	진로선택을 해야한다는 것이 부담스럽기 때문에 빨리 결정해 버리고 싶다. 내가 어떤 진로를 택해야 할지 알려줄 수 있는 검사라도 받고 싶다.	①	②	③	④
10	나의 전공분야가 내가 만족할만한 진로를 제공해 줄 수 있는지 잘 모르겠다.	①	②	③	④
11	나는 나의 적성과 능력을 잘 모르기 때문에 진로결정을 당장 할 수 없다.	①	②	③	④
12	나는 나의 관심분야가 어떤 것인지 모르겠다. 흥미를 끄는 분야가 몇가지 있지만 나의 진로 가능성과 어떤 관계가 있는지 모르겠다.	①	②	③	④
13	나는 많은 분야에 관심이 있으며, 어떤 진로를 선택하든지 잘 할 수 있다는 것을 안다. 그러나 내가 원하는 하나의 직업을 찾기가 힘들다.	①	②	③	④
14	나는 진로결정을 했지만 그것을 어떻게 수행해 나갈지 확실하지 않다. 내가 선택한 _____이(가) 되기 위해 어떤 준비가 필요한지 모르겠다.	①	②	③	④



V. 다음은 여러분의 대학에서 다음의 프로그램에 참여해 보신 적이 있습니까?

각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

\* 진로·취업관련교과목이란, 취업에 대한 이해를 돕고, 이행에 도움을 주는 내용의 교과목으로 진로나 취업관련 내용이지만, 학점이 인정됨.(예: 진로와 직업, 직업선택과 취업준비, 리더십과 진로개발 등)

취업준비		참여횟수			
		0회	1회	2회	3회이상
1	진로·취업관련 교과목	①	②	③	④
2	취업관련 특강	①	②	③	④
3	취업행사(채용박람회, Job Festival 등)	①	②	③	④
4	취업전산망 (채용정보 제공)	①	②	③	④
5	취업준비프로그램(이력서/면접클리닉 등)	①	②	③	④
6	취업동아리/커뮤니티 운영	①	②	③	④
7	취업관련 심리검사(인.적성검사 등)	①	②	③	④
8	취업상담(취업지원센터)	①	②	③	④
9	교수와의 진로,취업 상담	①	②	③	④
10	취업캠프	①	②	③	④
11	직장체험프로그램(인턴포함)	①	②	③	④
12	현장실습	①	②	③	④
13	(취업)멘토링	①	②	③	④

VI. 다음은 여러분이 소속한 전공의 '전공만족도'에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

	전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다	
1	나는 우리전공의 교과내용에 흥미를 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2	전공도서는 배울만한 가치가 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리 학과(학부)에서 배우는 교과목이 나와 잘맞다	①	②	③	④	⑤
4	나의 전공에서 무언가 가치 있는 것을 배우고 있다고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5	전공에 대해서 만족한다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 전공은 인기전공에 속한다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7	우리 부모님은 나의 전공을 몇몇하게 생각할 것이다.	①	②	③	④	⑤
8	내 전공이라는 배경이 사회생활에 유리할 것이다.	①	②	③	④	⑤
9	내 전공을 부끄럽게 생각해 본적이 없다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 나의 전공을 사람들에게 자랑스럽게 말한다.	①	②	③	④	⑤
11	내 전공은 내가 전공할만한 전공이다	①	②	③	④	⑤
12	많은 사람들이 나의 전공을 선택하고 싶어 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
13	친구들과 비교해볼 때 나의 전공이 제일 좋다.	①	②	③	④	⑤

VII. 다음은 여러분의 ‘**학과교수 만족도**’에 대한 질문입니다. 각 항목을 잘 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리학과(전공) 교수님은 수업시간에 쉽고 상세하게 설명한다.	①	②	③	④	⑤
2	우리학과(전공) 교수님은 가치있는 수업내용을 가르친다.	①	②	③	④	⑤
3	우리학과(전공) 교수님은 수업시간 외 전공공부를 지도해 준다.	①	②	③	④	⑤
4	우리학과(전공) 교수님은 전공수업을 통하여 진로준비에 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
5	우리학과(전공) 교수님은 학생들과 친밀감을 형성하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6	우리학과(전공) 교수님은 학생에 대한 깊은 애정이 있다.	①	②	③	④	⑤
7	우리학과(전공) 교수님은 학생의 진로에 관심이 많다.	①	②	③	④	⑤
8	우리학과(전공) 교수님은 적절한 상담 기회를 제공한다	①	②	③	④	⑤
9	우리학과(전공) 교수님과의 상담한 유익하다.	①	②	③	④	⑤
10	우리학과(전공) 교수님은 진로나 취업 문제를 지도해 준다.	①	②	③	④	⑤
11	우리학과(전공) 교수님은 동기나 선후배와 건전한 관계를 형성할 수 있도록 지도한다.	①	②	③	④	⑤

VIII. 다음은 여러분의 대학의 **취업지원부서(예: 취업지원처, 취업지원센터 등)**에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다.

		전혀 그렇지 않다	그렇지 않은 편이다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	우리대학 취업지원부서에 근무하는 직원(상담사)의 수는 전체 학생들의 취업을 도와주기에 적절하다.	①	②	③	④	⑤
2	우리대학 취업지원부서에 근무하는 직원(상담사)은 취업과 관련된 전문성이 있다.	①	②	③	④	⑤
3	우리대학 취업지원부서에서 제공하는 취업지원프로그램에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
4	우리대학 취업지원부서 직원(상담사)의 서비스에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
5	우리대학 취업지원부서는 나의 취업에 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤



## 전문대학 취업지원조직 현황 조사

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사합니다.

본 설문은 전문대학 취업지원관련부서의 현황을 파악하기 위한 내용이며, 응답해주신 결과는 전문대학 학생들의 취업지도의 자료로 활용될 것입니다. 설문지는 **총 5면**이며, 응답하는데 걸리는 소요시간은 **약 8분정도**가 소요될 것입니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 **한 문항이라도 빠짐없이 응답하여** 주시기를 부탁드립니다. 귀하의 솔직하고 성의 있는 응답은 본 연구를 위해 매우 귀중한 자료가 될 것입니다.

설문내용은 통계법 제8조에 의거하여 **익명으로** 처리되므로 특정한 개인이나 대학은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

아울러 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2016년 10월

서울대학교 대학원 농산업교육과

박사수료 : 윤 미 숙

지도교수 : 정 철 영

I. 귀 대학의 취업지원부서 인력(교원 및 직원포함)은 총 몇 명입니까?

(                      ) 명

II. 귀 대학은 대학취업지원역량의 현재 수준에 대한 질문입니다. 질문을 읽고 해당하는 곳에 √ 표시하여 주시기 바랍니다

		매우 낮다	약간 낮다	보통 이다	약간 높다	매우 높다
1	채용정보 제공 및 알선	①	②	③	④	⑤
2	일경험(인턴, 직장체험 등) 정보 제공 및 알선	①	②	③	④	⑤
3	전공별 진출 분야에 대한 정보 제공	①	②	③	④	⑤
4	진로탐색,준비를 위한 상담 제공	①	②	③	④	⑤
5	진로탐색을 위한 프로그램 및 교육 제공	①	②	③	④	⑤
6	구직기술(이력서, 면접 등) 관련 강좌,클리닉 제공	①	②	③	④	⑤
7	직업인으로서의 태도(매너, 생활지도 등) 교육	①	②	③	④	⑤
8	자격증 관련 교육 제공	①	②	③	④	⑤
9	진로·취업지도를 위한 인적자원(교수진, 직원 등) 확보	①	②	③	④	⑤
10	기업체(구인처) 등과의 기업연계(산학협력)	①	②	③	④	⑤
11	취업준비 공간(잡카페, 정보자료실 등) 마련	①	②	③	④	⑤
12	진로·취업관련 제도(학점인정, 인센티브부여) 마련	①	②	③	④	⑤
13	취업관련 동향 분석 및 기업과 재학생의 요구 파악	①	②	③	④	⑤
14	대학생 스스로의 관심과 인식	①	②	③	④	⑤
15	학과 교수진의 관심과 지원	①	②	③	④	⑤
16	취업담당 직원의 관심과 역량	①	②	③	④	⑤

※ 응답자의 일반적 특성 파악을 위한 것으로, 외부에 공개되지 않습니다.

Q1. 대학명			
Q2. 성 별	① 남 자    ② 여 자	연 령	만 (    )세
Q3. 직 위			
Q4. 근속기간	약 (    )년 (    )개월 (해당대학에서 교직원 재직기간)		
Q5. 취업업무 담당 기간	약 (    )년 (    )개월		

[부록 7] 전문대학별 대학규모와 2015.12.31.일자 취업률 원점수

전문대학명	대학규모	2015.12.31.일자 취업률(%)	소재지
A1 전문대학	나	72.4	수도권
B1 전문대학	나	70.1	비수도권
B2 전문대학	나	65.0	비수도권
B3 전문대학	가	68.8	비수도권
C1 전문대학	가	68.4	비수도권
C2 전문대학	나	72.9	비수도권
C3 전문대학	나	77.0	비수도권
D1 전문대학	가	73.1	수도권
D2 전문대학	가	70.8	비수도권
D3 전문대학	가	69.9	비수도권
D4 전문대학	나	66.4	비수도권
D5 전문대학	가	74.4	수도권
D6 전문대학	나	70.4	비수도권
D7 전문대학	나	68.1	수도권
G1 전문대학	다	88.2	비수도권
H1 전문대학	나	76.3	수도권
I1 전문대학	가	67.0	수도권
J1 전문대학	다	67.2	비수도권
K1 전문대학	나	77.0	비수도권
K2 전문대학	나	72.8	비수도권
K3 전문대학	가	67.6	수도권
M1 전문대학	나	70.3	비수도권
O1 전문대학	나	66.4	수도권
S1 전문대학	가	71.5	수도권
S2 전문대학	나	73.4	비수도권
S3 전문대학	나	62.4	비수도권
S4 전문대학	나	70.3	수도권
S5 전문대학	나	72.6	비수도권
U1 전문대학	나	72.5	비수도권
W1 전문대학	나	68.3	비수도권
Y1 전문대학	가	82.1	비수도권
Y2 전문대학	가	67.7	수도권

[부록 8] 전문대학별 질문지 배부 및 분석현황

전문대학명	발송설문지	회수질문지	회수율(%)	불성실 질문지	응답 분석질문지
A1 전문대학	40	40	100.0	3	37
B1 전문대학	40	41	102.5	7	34
B2 전문대학	40	60	150.0	6	54
B3 전문대학	40	40	100.0	7	33
C1 전문대학	40	43	107.5	2	41
C2 전문대학	40	41	102.5	3	38
C3 전문대학	40	34	85.0	1	33
D1 전문대학	40	40	100.0	4	36
D2 전문대학	40	43	107.5	1	42
D3 전문대학	40	47	117.5	1	46
D4 전문대학	40	40	100.0	4	36
D5 전문대학	40	56	140.0	0	56
D6 전문대학	40	38	95.0	1	37
D7 전문대학	40	40	100.0	1	39
G1 전문대학	40	45	112.5	4	41
H1 전문대학	40	40	100.0	13	27
I1 전문대학	40	40	100.0	5	35
J1 전문대학	40	44	110.0	6	38
K1 전문대학	40	39	97.5	4	35
K2 전문대학	40	41	102.5	2	39
K3 전문대학	40	40	100.0	2	38
M1 전문대학	40	40	100.0	0	40
O1 전문대학	40	48	120.0	3	45
S1 전문대학	40	40	100.0	0	40
S2 전문대학	40	28	70.0	0	28
S3 전문대학	40	39	97.5	2	37
S4 전문대학	40	47	117.5	3	44
S5 전문대학	40	30	75.0	0	30
U1 전문대학	40	40	100.0	8	32
W1 전문대학	40	45	112.5	4	41
Y1 전문대학	40	50	125.0	4	46
Y2 전문대학	40	40	100.0	4	36
합계	1,280	1,339	104.6	105	1,234



# Abstract

## **The Hierarchical Linear Relationship of Individual and Organizational Variables with the Job Search Behavior of Graduate-to-be Junior Colleges Students**

*By Meesook Yoon*

*Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education  
in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2017*

**Major Advisor : Chyul-Young Jyung, Ph. D.**

The purpose of the study was to analyze the hierarchical linear relationship between job search behavior, individual characteristics and organizational characteristics of graduate-to-be junior colleges students. The population for this study was about 170,000 graduate-to-be junior colleges students in 138 junior colleges. Using random sampling method considering organizational level(more than 30) and individual level(more than 30 members within group), 1,280 graduate-to-be students of 32 junior colleges were sampled for the study.

A survey questionnaire and the source material data of junior college' s public notice information were conducted to measure the

variables of this study. The survey questionnaire was consisted of job search behavior, individual variables (sex, grade, score, major selection motive, work values, career decision status, participation in college career development programs), organizational variables (major satisfaction, satisfaction on department professors' performance, satisfaction on college's careers service and program, competency of college career development, size of career service center). The survey questionnaire was for graduate-to-be junior colleges students and for staff of career service center. And location of college, employment rate was used a source material data of junior college's public notice information (MEST · KEDI, 2016). The job search behavior scale was developed in this study including formal job information search, informal job information search, preliminary employment preparation, and active employment preparation. The individual variables scale and organizational variables scale were selected from existing scale by the researcher. Through pilot test and formal survey, the reliabilities and validity of these scales were examined.

The survey was undertaken from October 27 to November 4. Data was collected from 1,339 college students belonging to 32 different college (return rate of 104.6%) of which 1,234 data was retained for the final analysis (data validity of 82.8%). These data were analyzed by both descriptive statistics and One-way ANOVA with Random Effects, Random-Coefficients Regression Model, and Intercepts-and Slopes-as-Outcomes Model of hierarchical linear model (HLM). All data analysis was accomplished using the SPSS 20.0 for Windows program and the HLM 6.0 for windows program. An alpha level of 0.05 was established priori for determining the significance.

The results showed that the overall mean score of job search behavior of graduate-to-be junior colleges students was 3.05. In terms of the hierarchical linear modeling of job search behavior,

individual and organizational-level variables, the following findings were found. First, a significant within- and between-group variance in job search behavior existed. Second, it was found that about 25.3% of the variance of job search behavior was between the different college. Third, in the random coefficients regression model, it was found that major selection motive(individual motive & social motive), work values(intrinsic value & extrinsic value) as well as score had a significant positive effect on job search behavior. Fourth, in terms of organizational variables, location of college, major satisfaction, satisfaction on college' s careers service and program, and competency of college career development was found to have a significant positive effect, but size of career service center had a significant negative effect. Fifth, the analysis of the interaction effect revealed that major selection (individual motive and social motive) and work value(intrinsic value) had a positive significant interaction effect on the relationship between job search behavior and major satisfaction.

The major conclusions drawn from the study were as follows. First, the level of job search behavior of graduate-to-be junior colleges students is higher than the theoretical average. Second, individual variables has more effect on job search behavior of junior colleges' s students than organizational variables. Third, in the case of individual variables, score, major selection motive (individual motive & social motive), work value(intrinsic value & extrinsic value), participation in college career development programs have positive effect. Fourth, in the case of organizational variables, location of college, major satisfaction, and satisfaction on college' s careers service and program, have positive effects on job search behavior, but size of career service center have negative effects. Fifth, psychological ownership, major selection (individual motive and social motive) and work value(intrinsic value) had interaction effects by organizational level variances on job search behavior.

The following recommendations for future research were suggested. First, it is required to explore another organization variables to explain between-group variances. Second, further research may try to identify the casual relationship among job search behavior, individual variables, and organizational variables. Third, in order to measure job search behaviors accurately, it is required to investigate longitudinal study. Fourth, relationship between job search behavior and its dependent valuables to be identified.

---

Keywords : graduate-to-be junior colleges students, job search behavior,  
Hierarchical Linear Modeling(HLM), individual variables,  
organizational variables

Student Number : 2001-30663